

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
ЮУрГУ – 40.03.01–2017.013–1401–033 Ю

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
старший преподаватель.
_____ Е.С. Рейхерт
_____ 2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы 453
_____ Т.Р. Валишин
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	10
1.1 Понятие прекращения трудового договора	10
1.2 Классификация оснований прекращения трудового договора	17
2 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	31
2.1 Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя	31
2.2 Несоответствие работника как повод для расторжения трудового договора.....	41
2.3 Проблемы расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	68

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. «Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов граждан России всегда были в центре внимания государства и общества, потому что эти права и интересы носят социальный характер, правоотношения в этой сфере представляют собой особые социальные связи, которые требуют комплексного регулирования.

Принятие Трудового кодекса Российской Федерации явилось закономерным этапом развития общества в новых экономических и социальных условиях, позволило решить многие вопросы, связанные с применением норм трудового права»¹.

Россия, как и все мировое сообщество, регулирует трудовые отношения в сфере наемного труда единственно возможным цивилизованным путем – с помощью трудового права во всем его многообразии – начиная с Конституции РФ, ТК РФ и иных федеральных законов, подзаконных актов до локальных нормативных актов и трудового договора.

Сегодня, правовое регулирование отношений по заключению и прекращению трудового договора, анализ юридических фактов, связанных с возникновением и прекращением трудовых отношений, имеет особо важное значение.

Остановливаясь на вопросе прекращения трудового договора, И.С. Якимова отмечает, «что на практике ему уделяется значительно меньше внимания, чем заключению трудового договора. Тогда как правовая действительность ясно показывает нам равное значение этих вопросов, а в некоторых случаях большую важность именно расторжения трудового договора, т.к. именно с ним связано большее количество трудовых споров»².

¹ Ломакина Л.А. Вопросы заключения и прекращения трудового договора. Автореф. дисс. – М., 2012. – Ст. 3

² Якимова И.С. Прекращение трудового договора: практические аспекты // Трудовое право. – 2013. – № 6. – Ст.21.

Несмотря на то что данная тема достаточно широко освещена, множество спорных ситуаций так и не нашли решения, а их участники по-прежнему теряют немало времени в борьбе за свои права. Поэтому перед наукой трудового права и перед законодателем стоит важная задача – создать правовую базу, способную эффективно защищать законные права и интересы как работников, так и работодателей.

В данной связи, по нашему мнению, рассмотрение оснований прекращения трудового договора по законодательству Российской Федерации представляется крайне актуальным.

Объектом исследования в данной дипломной работе являются трудовые отношения между работником и работодателем, складывающиеся по поводу порядка и оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Предметом исследования данной работы являются нормы трудового права, регулирующие порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Целью данной дипломной работы является детальное исследование вопросов и проблем, связанных с порядком и основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Для достижения вышеизложенной цели в исследовании ставятся следующие задачи:

определить понятие прекращения трудового договора;

проанализировать классификацию оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя;

изучить вопросы расторжения трудового договора в результате сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

установить вопросы несоответствие работника как повода для расторжения трудового договора;

проанализировать проблемы расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации

рассмотреть вопросы аттестации работников и выявление несоответствия с занимаемой должностью;

изучить развитие законодательства об увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности и проблемы практики его применения;

выявить проблемы расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Правовую базу исследования составили Конституция Российской Федерации¹, Трудовой кодекс РФ², Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (в ред. от 02.07.2012)"О государственной гражданской службе Российской Федерации"³, Федеральный закон от 02. 03. 2007 № 25-ФЗ (в ред. от 04.03.2014) «О муниципальной службе в Российской Федерации».

¹Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФЗ, от 30.12.2008 N 7-ФЗ, от 05.02.2014 N 2-ФЗ, от 21.07.2014 N 11-ФЗ)//Собрание законодательства РФ. –2014. –N 31. –Ст. 4398.

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016)//Собрание законодательства РФ – 2002 – N 1 (ч. 1) – Ст. 3.

³Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (в ред. от 02.07.2012) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"//Собрание законодательства РФ. – 2003. N 58. – Ст. 37.

Федерации»¹, Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 02.07.2013) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"², и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, связанные с прекращением трудового договора.

Теоретической основой исследования явились труды российских ученых - специалистов в области трудового права. В первую очередь это работы: Л.Н. Анисимова³, К.Н. Гусова⁴, А.М., А.М. Лушников, М.В. Лушниковой⁵, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского⁶, В.М. Мелихова, А.Я. Рыженкова⁷, других ученых.

Методологическую основу работы составили общенаучные методы: логический метод, общенаучный метод анализа и синтеза, метод моделирования. В данной работе также были использованы частнонаучные методы исследования: сравнительно-правовой метод, метод комплексного анализа, формально-юридический метод.

Структура дипломной работы обусловлена ее предметом, целями и задачами. Работа состоит из введения, двух глав, разделенных на пять параграфов, заключения и списка использованной литературы.

¹Федеральный закон от 02. 03. 2007 № 25–ФЗ (в ред. от 04.03.2014) «О муниципальной службе в Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ. –N 25. – Ст. 19.

²Федеральный закон от 12.01.1996 N 10–ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"// Собрание законодательства РФ. – 2016. –N 283.Ст. 27.

³Анисимов Л.Н. Трудовое право. Права и обязанности сторон.// Учебник.– М.: Деловой двор, 2009. – С. 288.

⁴Гусов К.Н. Трудовое право России.// Учебник. – М.: Проспект, 2003. – С. 496.

⁵Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права.// Учебник. – М.: Статут, 2014. – С. 529.

⁶Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П. Трудовое право России.// Учебник.3-е изд. – М.: Юрид. Фирма «КОНТАКТ»: «ИНФРА-М», 2010. –VIII, – С. 648

⁷Мелихов В.М., Рыженков А.Я. Трудовое право России.// Учебник. – М.: Юрайт-Издат., 2007. – С. 524.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1 Понятие прекращения трудового договора

Вопрос о прекращении трудовых отношений на практике является одним из важнейших в сфере труда. Увольнение работника влечет серьезные последствия как для самого работника, так и для работодателя, вынужденного искать ему замену. Увольнения работников в совокупности за определенный период влияют на социальный климат в обществе.

Законодательные требования к условиям и порядку прекращения трудового договора направлены, в первую очередь, на защиту работников от произвола со стороны работодателей как более сильной стороны трудовых отношений. В то же время действующие нормы трудового законодательства устанавливают определенные разумные ограничения при волеизъявлении работников, призванные не допустить злоупотреблений с их стороны. Все это позволяет поддерживать систему социально-трудовых отношений в состоянии устойчивого равновесия.

Свое право на труд, провозглашенное в ст. 37 Конституции РФ¹, гражданин может реализовать по - разному: кто-то предпочитает открыть свое дело, кто-то работает по договорам подряда, но большинство работает по найму, т.е. заключая трудовой договор или контракт с работодателем (предприятием, организацией любой формы собственности).

Законодатель дает определение трудового договора как «соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)//Собрание законодательства РФ –2014.– N 31 – Ст. 4398.

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».¹

Стороны трудового договора заинтересованы в стабильности трудовых отношений. Но, к сожалению, отношения между работником и работодателем не всегда складываются удачно, и довольно часто в жизни возникают объективные и субъективные причины, которые в ряде случаев вынуждают нанимателей прекращать трудовые отношения с работниками или побуждают работника менять место работы. При этом важно, чтобы права и интересы обеих сторон были соблюдены, в особенности права работника, который оказывается в материальной зависимости от своего работодателя.

В российском трудовом законодательстве встречаются три различные по своему содержанию понятия: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника». Все три термина - «прекращение», «расторжение», «увольнение» - означают прекращение трудовых правоотношений. Первые два употребляются применительно к трудовому договору. При этом термин «прекращение» трудового договора употребляется в более широком смысле и охватывает практически все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора (соглашение сторон, инициатива работника или работодателя, окончание срока трудового договора и др.). Понятие «расторжение трудового договора» включает в себя прекращение трудовых отношений по инициативе одной из его

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016)//Собрание законодательства РФ – 2002.– N 1 (ч. 1) – Ст. 3.

сторон (работника или работодателя). Термин «увольнение» употребляют применительно к конкретному работнику.

Заметим, что вступившие в законную силу 6 октября 2006 г. поправки, внесенные в Трудовой кодекс Российской Федерации, практически во всех случаях заменяют понятие «расторжение трудового договора» на «прекращение трудового договора».¹

Ю.П. Орловский подчеркивает, что «прекращение трудового договора — это юридический факт, вызывающий прекращение трудового отношения, в результате которого его стороны перестают быть работником и работодателем по отношению друг к другу и освобождаются от взаимных прав и обязанностей. В то же время, прекращение трудового договора — это и юридический термин, означающий окончание действия трудового договора по любым причинам и основаниям».²

В юридической литературе наибольшее распространение имеет мнение, согласно которому прекращение трудового договора признается общим понятием, включающим в себя все виды окончания действия трудового договора, в том числе и увольнение с работы.

С.П. Маврин и Е.Б. Хохлов указывают: «устанавливая основания и регламентируя порядок прекращения трудового договора и трудовых отношений, ТК РФ часто использует такие понятия, как «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника», не давая им определения, что приводит иногда к неоднозначной

¹ Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «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»//Собрание законодательства РФ – 2006.– N 27 – Ст. 2878.

² Трудовое право: учебник под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – С. 414.

трактовке их содержания юристами – как практическими работниками, так и учеными».¹

По утверждению М.О. Буяновой и О.В. Смирнова «прекращение трудового договора – это правовая категория, имеющая как специальные, так и общие понятия. В качестве общего понятия прекращение представляет собой перечень оснований прекращения трудового договора, содержащийся в ст. 77 ТК РФ. Перечень состоит из одиннадцати пунктов, но ни в одном из них не удается найти такого основания, как увольнение. Как специальное понятие, прекращение характеризуется наличием трех групп оснований:

а) основания, прямо не связанные с активными действиями сторон, направленными на завершение трудовых отношений (взаимное согласие сторон; истечение срока договора и др.)

б) основания, вовсе не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу; неизбрание работника на выборную должность и др.)

в) основания из нарушения правил при заключении трудового договора (в нарушение приговора суда; без документа подтверждающего наличие специальных знаний и навыков и др.)².

Согласно Трудовому кодексу РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон трудового договора;
- истечение срока его действия;
- расторжение договора по инициативе работника;
- расторжение договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

¹ Трудовое право России. // Учебник. / под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2015. – С. 408.

²Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право. // Учебник для бакалавров. / М.: Оригинал-макет.– 2017. – С. 496.

- нарушение правил заключения трудового договора, исключающее возможность продолжения работы;
- специальные обстоятельства, предусмотренные в пунктах 6 — 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказы работника от работы в новых условиях по разным причинам).

Расторжение трудового договора – это окончание трудовых отношений односторонним волеизъявлением работника или работодателя. Характерным здесь является активное выражение воли одной из сторон, направленной на завершение трудовых отношений»¹.

Прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двусторонние действия, так и события, а расторжение — лишь односторонние волевые действия (присутствие волевого фактора).

Прекращение трудового договора означает разрыв трудовой связи, окончание трудовых отношений между работником и работодателем. Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт, необходимый для прекращения трудовых отношений. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника. Прекращение трудового договора и увольнение работника имеют единые основание и порядок, но прекращение относится к трудовому договору, а увольнение - к работнику.²

Прекращение трудового договора – самый широкий по значению термин, он означает увольнение работника (кроме случая смерти работника). Но оно возможно лишь при наличии оснований, закрепленных в законе, т.е. при

¹ Никонов Д.А. Право социального обеспечения России.// Под ред. А.В. Стремоухова. – М.: Норма-М, 2014. – С. 115.

² Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник. – М.: Статут, 2014.– С. 522-529.

наступлении определенных юридических фактов. Эти юридические факты делятся на два вида:

1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, военкомат), при проявлении ими инициативы прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора;

2) некоторые события, например смерть работника или истечение срока трудового договора, окончание обусловленной работы.

Наиболее часто встречающееся в российской практике основание прекращения трудового договора — увольнение работника по собственному желанию (расторжение трудового договора по инициативе работника, статья 80 Трудового кодекса РФ). Оно предполагает предупреждение работником работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за 2 недели.

Фактом увольнения по собственному желанию является письменное заявление работника о расторжении трудового договора, причем важно отметить, что это заявление должно быть написано добровольно, без какого-либо воздействия со стороны работодателя. В противном случае увольнение будет признано в судебном порядке незаконным.

Заявление об увольнении по собственному желанию может быть подано не только во время работы, но и в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, командировке, поскольку цель такого заявления - предупредить работодателя об увольнении, чтобы у него была возможность заранее подобрать нового работника. С момента подачи заявления работодатель может начать поиск нового работника. Увольнение работника по собственному желанию согласно российскому законодательству:

- 1) требует письменного заявления работника;
- 2) не обязывает работника указывать в заявлении причину увольнения;
- 3) предусматривает возможность работника отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения (2 недели по общему правилу) и остаться на

работе, исключение составляет приглашение работодателем в письменной форме другого работника, которому нельзя отказать в заключении трудового договора по российскому законодательству.

Из изложенного следует, что процедура расторжения трудового договора представляет собой последовательность юридических фактов, совокупность которых становится юридическим составом, прекращающим действие трудового договора.

Таким образом, поскольку расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя представляет собой определенную процедуру, то следует признать, что процедура расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников начинается с уведомления работников о предстоящем расторжении трудового договора и заканчивается, в соответствии с ч. 3, 4 ст. 84.1 ТК РФ, в последний день работы, когда происходит оформление увольнения работников (день увольнения).

Представляется необходимым следовать в ТК РФ и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права, единому подходу, в соответствии с которым закреплять отдельно нормы, устанавливающие дополнительные основания прекращения трудового договора, и отдельно нормы, закрепляющие дополнительные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Придерживаться данного подхода необходимо для устранения пробелов и коллизий норм трудового права, ввиду наличия которых на практике возникает немало споров относительно прекращения трудовых договоров в отдельных случаях либо с отдельными категориями работников.

1.2 Классификация оснований прекращения трудового договора

Все основания прекращения трудового договора можно классифицировать по нескольким критериям:

Общие основания прекращения трудового договора. 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. Наиболее распространенными основаниями прекращения трудового договора являются увольнения по инициативе работника и по инициативе работодателя. Поэтому они нуждаются в детальном рассмотрении. Остальные основания прекращения трудового договора могут быть изложены более кратко.¹

Наиболее общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 ТК. Указанный в этой статье перечень оснований прекращения трудового договора не является исчерпывающим. Могут быть и другие основания, но они обязательно должны быть предусмотрены в Трудовом кодексе или иных федеральных законах. Так, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником согласно ст. 71 ТК. Трудовой кодекс содержит также дополнительное основание для расторжения трудового договора с руководителем организации. Статья 278 ТК предусматривает, что трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном

¹Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: / Практическое пособие для работодателей и работников. – М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2014. – С.105.

прекращении трудового договора. В качестве примера применения этой статьи можно привести решение общего собрания акционеров о досрочном прекращении полномочий генерального директора акционерного общества.

Ряд оснований прекращения трудового договора предусмотрен в федеральных законах. Так, согласно Закону о государственной гражданской службе увольнение гражданского служащего помимо общих оснований, предусмотренных трудовым законодательством, может быть осуществлено по инициативе представителя нанимателя в случаях:

- достижения им предельного возраста, установленного для замещения гражданской должности гражданской службы;
- прекращения гражданства РФ;
- близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;
- по иным основаниям, указанным в названном Законе.¹

Перечень общих оснований прекращения трудового договора, содержащийся в ст. 77 ТК, начинается с п. 1 ч. 1: трудовой договор прекращается по соглашению сторон. Как правило, данное основание применяется при досрочном прекращении трудового договора, заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы, но возможно прекращение по соглашению сторон любого трудового договора. В большинстве случаев инициатором прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 является работодатель, однако встречаются ситуации, при которых инициатива прекращения трудового договора по соглашению сторон исходит от работника. Обычно такая инициатива проявляется в тех случаях, когда работник по каким-либо причинам, иногда чисто психологическим, не

¹Семенихин В.В. Увольнение работников: расторжение трудового договора по инициативе работодателя. // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии – №2 – 2013.– С.23-33.

заинтересован в расторжении трудового договора по иным основаниям.

Пункт 2 ч. 1 ст. 77 относится только к срочным трудовым договорам. Им предусматривается прекращение трудового договора по истечении срока, на который он заключен. Такое основание прекращения трудового договора применяется независимо от того, кто является инициатором расторжения договора. Однако Трудовой кодекс предусматривает, что если решение о прекращении трудового договора принял работодатель, то он обязан письменно предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой кодекс предусматривает возможность продления срочного трудового договора. В соответствии со ст. 261 ТК по заявлению женщины и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей беременность, работодатель обязан продлить срок трудового договора до окончания беременности, если срочный трудовой договор истекает в период беременности женщины.¹

Пункты 3 и 4 ч. 1 ст. 77 ТК конкретизируются в других статьях Трудового кодекса: в ст. 80 - расторжение трудового договора по инициативе работника и в ст. ст. 71, 81 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) относится к числу наиболее распространенных оснований прекращения трудового договора. Порядок и условия его расторжения предусмотрены ст. 80 ТК, в соответствии с которой любой работник может расторгнуть свой трудовой договор независимо от того, на какой срок он был заключен, предупредив работодателя письменно о своих намерениях не позднее чем за две недели. Для такого увольнения не требуется

¹Филиппова И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве России и Франции. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского №1 – 2013.– С.265.

согласия работодателя.

Как уже было сказано ранее фактом увольнения по собственному желанию является письменное заявление работника о расторжении трудового договора, заявление должно быть написано добровольно, без какого-либо воздействия со стороны работодателя.

Если заявление об увольнении было подано во время работы, а затем работник заболел, то он вправе расторгнуть трудовой договор в период временной нетрудоспособности, если истек 2-недельный срок предупреждения.

Время болезни не приостанавливает двухнедельный срок предупреждения.

Двухнедельный срок предупреждения сокращается у работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а также у работников, занятых на сезонных работах. Они обязаны предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора (ст. ст. 292 и 296 ТК). Выше уже отмечалось, что право отрабатывать три дня вместо двух недель есть и у работника, который в период испытания решил, что предложенная ему работа для него не подходит (ст. 71 ТК).

Кроме того, 2-недельный срок предупреждения может быть сокращен по соглашению сторон трудового договора, а также по заявлению работника, когда это заявление обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. В первом случае работник увольняется со дня достижения договоренности с работодателем, во втором - со дня, указанного в заявлении работника.¹

Отдельно в Трудовом кодексе выделен вопрос о досрочном расторжении

¹Федин В.В. Основные (статутные) права и обязанности работника: понятие, содержание и система. // Научные труды МГЮА – №4 – 2014.– С.211.

трудового договора по инициативе руководителя организации. Согласно ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

До истечения срока предупреждения работодателя об увольнении работник обязан выполнять возложенные на него обязанности. В случае их неисполнения работодатель вправе уволить работника не по его инициативе, а по основаниям, указанным в ст. 81 ТК. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан в последний день работы выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Возможно увольнение и не в последний день работы, например при увольнении по собственному желанию, когда срок предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника заканчивается в период его временной нетрудоспособности. Такие случаи предусмотрены ст. 84.1, которая указывает, что исключением из общего правила о прекращении трудового договора в последний день работы являются случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

При расторжении трудового договора по инициативе работника в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК.

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 - 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. Так, ст. 288 ТК РФ предусматривает право работодателя расторгнуть трудовой договор с совместителем в случае, если на его место принят работник, не являющийся совместителем.¹

Каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику. Практика показывает, что, к сожалению, работодатели допускают огромное количество ошибок, связанных с процедурными моментами прекращения трудового договора, вследствие чего они проигрывают в судах дела о восстановлении на работе даже тогда, когда у них имелись достаточные основания для прекращения трудового договора с конкретным работником.

В процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имело ли место данное основание, был ли работодателем соблюден установленный порядок увольнения.

По общему правилу при решении споров о восстановлении на работе бремя доказывания наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения лежит на работодателе, потому что именно он издает приказ, являющийся правообразующим юридическим актом.²

При увольнении по любому основанию работодатель должен доказать, что изложенные в приказе об увольнении сведения соответствуют

¹Миронов В.И. Трудовое право России. // Учебник. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом». 2015. – С.540.

² Трудовое право: учебник для бакалавров. С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. М. – Юрайт, 2014.– С.67.

действительности.

Самостоятельным основанием прекращения трудового договора является перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность). В этом случае применяется п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Перевод на постоянную работу к другому работодателю осуществляется по согласованию между руководителями соответствующих организаций. Статья 64 ТК РФ предусматривает, что работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода к другому работодателю, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Если трудовой договор прекращается на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 РФ, то в трудовую книжку вносится запись об увольнении и приеме на работу в порядке перевода.

Пункт 6 ч. 1 ст. 77 ТК предусматривает прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации.

Трудовой кодекс использует формулировку "смена собственника имущества организации". В гражданском законодательстве применяется иная терминология: переход права собственности на имущество. Этот переход осуществляется в форме приватизации (государственная или муниципальная собственность отчуждается в собственность организации), путем национализации (собственность организации становится государственной собственностью), а также при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность или муниципальных предприятий в государственную собственность¹.

Во всех указанных случаях, а также при изменении подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации с работниками,

¹ Трудовое право. Учебник.// Под ред. О. В. Смирнова. – М.: Проспект, 2013. – С. 64.

отказывающимися выполнять прежнюю работу, хотя у них такое право имеется, при отсутствии письменного заявления об увольнении по собственному желанию, трудовой договор прекращается по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.¹

Перечень общих оснований прекращения трудового договора включает в себя также такие основания, как отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора - п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы - п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Пункт 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ предусматривает прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем. Перемещение работодателя в другую местность исключает для работника возможность продолжения трудовых отношений на прежних условиях, поэтому при его отказе от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность трудовой договор с работником прекращается.

Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Пункт 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ выделяет в качестве основания прекращения трудового договора обстоятельства, не зависящие от воли сторон. В юридической литературе такие обстоятельства определяются как прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц. Это основание прекращения

¹Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. // Научно-практическое пособие. – АНО «Центр социально-трудовых прав», 2014. – С. 34.

трудового договора сформулировано в ст. 77 ТК РФ лишь в общей форме.

Конкретные обстоятельства, не зависящие от воли сторон, которые прекращают трудовой договор, изложены в ст. 83 ТК РФ.

Эта статья начинается с п. 1 ч. 1: трудовой договор прекращается в связи с призывом работника на военную службу или направлением работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Призыв на военную службу или направление работника на заменяющую ее альтернативную службу осуществляется в соответствии с Законом о воинской обязанности и Федеральным законом от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе"¹. В соответствии с Законом о воинской обязанности призыву на военную службу подлежат: граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или не состоящие, но обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе.

Пункт 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ применяется при восстановлении работника на прежней работе по решению государственной инспекции труда или суда. В этом случае работник, принятый на место уволенного, а затем восстановленного на прежней работе, подлежит увольнению. Однако до увольнения ему согласно ч. 2 ст. 83 должна быть предложена другая работа. Прекращение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 83 правомерно, если у работодателя нет другой работы или работник отказался от перевода на другую работу.

Перечень не зависящих от воли сторон обстоятельств, являющихся основанием прекращения трудового договора, включает в себя и такое обстоятельство, как неизбрание на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Так, в соответствии с законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации ряд должностей замещается по конкурсу. К таким должностям, в частности, относятся: должности руководителя федерального

¹ Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «Об альтернативной гражданской службе» //Собрание законодательства РФ – 2002.– N 30 – Ст. 3030.

государственного унитарного предприятия; должности заведующих научными отделами, лабораториями, секторами, главных научных сотрудников, старших научных сотрудников, научных сотрудников и младших научных сотрудников научно-исследовательских учреждений; все должности научно-педагогических работников в образовательном учреждении высшего профессионального образования, за исключением должности декана факультета и заведующего кафедрой¹.

К обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, относится также осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Это основание прекращения трудового договора предусмотрено п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК, который применяется при наличии следующих условий: работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы; приговор суда, которым работник осужден к наказанию, вступил в законную силу.

К наказаниям, исключающим возможность продолжения работы, относится лишение права занимать определенную должность, арест, лишение свободы.

Пункт 6 ч. 1 ст. 83 ТК предусматривает в числе оснований прекращения трудового договора смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

Факт смерти устанавливается органами записи актов гражданского состояния. Гражданин объявляется умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Авт. Кол.: О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова и др.; Отв. ред. Ю.П. Орловский. – 4-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: Контракт. Инфра-М, 2013. – С.211.

предполагать его гибель от определенного случая, - в течение шести месяцев.¹

Признание гражданина безвестно отсутствующим также производится на основании решения суда. При обращении в суд должно быть доказано не только отсутствие сведений о нем, но и отсутствие данных о месте его нахождения.

Перечень оснований прекращения трудового договора, указанный в ч. 1 ст. 83 ТК, предусматривает также п. 7: наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства).

Обстоятельства должны быть признаны чрезвычайными решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Статья 83 ТК в редакции Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора, которые, за исключением основания, предусмотренного п. 10, отсутствовали ранее:

- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность выполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8);

- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9);

- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая

¹Гусов К.Н. Трудовое право России. // Практикум. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2014.– С.109.

работа требует такого допуска (п. 10);

- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11). Федеральным законом от 30.12.2006 N 271-ФЗ¹ ст. 83 ТК была дополнена п. 12, предусматривающим в качестве основания прекращения трудового договора приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности.

Прекращение трудового договора по этим дополнительным основаниям, за исключением п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Последним основанием прекращения трудового договора, сформулированным ч. 1 ст. 77 ТК, является нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Конкретизация этого основания содержится в ст. 84 ТК.

Одним из этих нарушений является заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать

¹ Федеральный закон от 01.01.2007 N 271-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». //Собрание законодательства РФ –2009 – N 1– Ст. 34.

определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью предусмотрено ст. 47 Уголовного кодекса РФ (далее – УК РФ)¹. Если это основное наказание, то оно назначается на срок от одного года до пяти лет. В тех случаях, когда лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью является дополнительным видом наказания, - его срок от шести месяцев до трех лет.

Статья 84 ТК к нарушениям правил заключения трудового договора относит заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Завершением ч. 1 ст. 84 ТК является прекращение трудового договора в случае заключения трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы.

Согласно ч. 2 ст. 84 ТК прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил его заключения производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 19.12.2016)//
Собрание законодательства РФ – 1996 – N 25 – Ст. 2954.

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

По итогам данного параграфа необходимо сделать следующие выводы.

Все основания прекращения трудового договора можно классифицировать в зависимости от двух критериев:

- 1) вида юридического факта, который явился причиной прекращения (действие или бездействие) и
- 2) волеизъявление каких именно субъектов повлекло прекращение трудового договора.

По первому критерию различается прекращение трудового договора в связи с определенными событиями (истечение срока договора, смерть работника), а по другому — в связи с определенными юридическими действиями:

- взаимное волеизъявление сторон;
- инициатива работника;
- инициатива собственника или уполномоченного им органа;
- инициатива третьих лиц;
- нарушение правил приема на работу.

2 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.1 Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Процедура расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников нелегка. Кроме соблюдения самой процедуры, необходимо осуществить ряд выплат в пользу работника¹.

Для того чтобы увольнение по данному основанию было правомерным, работодатель должен доказать следующее:

а) фактическое сокращение численности или штата работников организации. В противном случае работник, уволенный по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без достаточных на то оснований, подлежит восстановлению на работе.

б) соблюдение преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) в первую очередь работников, имеющих более высокую квалификацию, и тех, кого запрещено увольнять (например, беременных).

в) исполнение обязанности по предложению работнику с учетом его состояния здоровья другой имеющейся работы (вакантной должности или работы, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемой работы). Работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности, а также вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашением.

¹ Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор. / Учебное пособие. – М.: Кнорус, 2015. – С.161.

г) письменное предупреждение работника об увольнении не позднее чем за два месяца. Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора.

С письменного согласия работника работодатель вправе уволить его до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере, исчисленном пропорционально оставшемуся времени (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). Если работник не дает на это письменного согласия, увольнение до окончания срока предупреждения будет незаконным.

Следует разграничивать понятия «сокращение численности» и «сокращение штата».

Численность работников – это их списочный состав. Соответственно, сокращение численности есть уменьшение количественного состава работающих в одной должности (например, сокращение двух инженеров из восьми).

Штат работников – это совокупность руководящих, административных и иных должностей. Как правило, штат определяется в соответствии с принятым в организации штатным расписанием.

Сокращение штата – это исключение из штатного расписания отдельных подразделений или одинаковых штатных единиц¹.

Например, сокращение штатной единицы подразумевает не сокращение части работников, работающих в определенной должности, а именно всех работников, выполняющих трудовые функции по такой должности.

Соблюдение сроков проведения мероприятий по сокращению численности или штата – одна из гарантий законности процедуры сокращения².

Несоблюдение работодателем указанных сроков является нарушением установленного порядка увольнения работника и служит основанием для

¹Тихомиров М.Ю. Трудовой договор. // Практическое пособие для работодателей и работников. – М.: Издательство Тихомирова М.Ю. – 2014. – С.161.

²Ярошенко О.Н. К вопросу об отличиях пробелов от смежных юридических категорий: на примере трудового права. // Трудовое право в России и за рубежом – 2014.– N 2 – С.29.

восстановления его на работе (п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2¹).

Чтобы не пришлось восстанавливать работника и выплачивать ему средний заработок за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ), необходимо правильно спланировать процедуру сокращения. Для этого нужно учесть все составляющие данную процедуру мероприятия и сроки их проведения.

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников требует документального подтверждения. Работодатель должен иметь все необходимые документы для признания процедуры увольнения по данному основанию законной. При несоблюдении работодателем процедуры, предшествующей увольнению работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суд признает расторжение трудового договора по этому основанию неправомерным.

1) Приказ об утверждении нового штатного расписания.

В данном документе указывается, с какой даты начинает действовать новое штатное расписание. В приказе также может отражаться численность работников и утвержденный фонд оплаты труда в соответствии с новым штатным расписанием.

2) Приказ о сокращении численности или штата.

Данный документ составляется в произвольной форме. В нем указывается, какие должности и какое количество единиц подлежат сокращению. Кроме того, отражается дата введения этих изменений (с учетом двухмесячного срока предупреждения).

3) Новое штатное расписание.

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ – N 6– 2004.

Штатное расписание составляется по унифицированной форме. В нем нужно отразить конкретные должности работников, количество штатных единиц и должностные оклады или тарифные ставки.

4) Личное дело каждого кандидата на увольнение.

Трудовым законодательством не предусмотрено ведение личных дел в отношении всех категорий работников, но при сокращении штата или численности наличие такого пакета документов будет весомым доказательством соблюдения процедуры увольнения при риске возникновения судебных споров.

В дело можно подшить документы о наличии преимущественного права работника, о его квалификации, протокол комиссии о результатах проверки квалификации работника.

5) Протокол (решение) комиссии по результатам анализа преимущественного права оставления на работе.

Данный документ подтверждает правомерность решения оставить на работе конкретного работника в связи с наличием у него преимущественного права.

6) Уведомление работника о сокращении численности или штата.

В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель должен предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. На уведомлении работник должен расписаться в подтверждение того, что он его получил. Если работник отказывается ознакомиться с уведомлением, то данный документ нужно зачитать ему вслух в присутствии свидетелей и составить акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, зачитано вслух, но ознакомиться под роспись он отказался.

7) Уведомление органов службы занятости¹.

Работодатель обязан уведомить орган службы занятости в письменной форме о предстоящем увольнении работников в связи с сокращением штата или численности (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. №1032-1²).

Сделать это нужно в следующие сроки:

если предстоят массовые увольнения, то не менее чем за три месяца до их начала;

если предстоящие увольнения не будут носить характер массовых, то не менее чем за два месяца до прекращения трудовых отношений.

Следует учитывать, что региональными центрами занятости могут быть предусмотрены особые формы подачи сведений о высвобождаемых работниках (ст. 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 г. №1032-1).

Поэтому перед подачей сведений рекомендуем уточнить в региональном центре занятости о форме их предоставления.

8) Согласие работника о досрочном расторжении трудового договора.

В соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор до окончания срока, указанного в ч. 2 данной статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Для такого досрочного расторжения трудового договора работодателю необходимо получить письменное согласие работника.

При досрочном расторжении трудового договора работник получает не только дополнительную компенсацию, исчисленную пропорционально

¹Петров А.Я. Изменение трудового договора: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ// Законодательство и экономика – 2014.– N5 – С.11.

² Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – N 17 – 1996. – Ст. 1915.

времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения, но и остальные выплаты, предусмотренные ст. 178 Трудового кодекса РФ.

9) Уведомление о предложении работнику другой работы (вакантной должности).

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ трудовой договор с работником расторгается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Вакансии в других местностях предлагаются в том случае, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашениями.

Предложение работнику вакансий можно включить в текст уведомления о предстоящем расторжении договора или оформить отдельным документом. С предложенными вакансиями работник должен быть ознакомлен под роспись. Период, в течение которого работник может согласиться на предложенную вакансию или отказаться от нее, законодательно не установлен. Поэтому работник вправе обдумывать предложение до истечения срока предупреждения об увольнении¹.

Если работник отказывается от ознакомления под роспись, необходимо составить соответствующий акт, доказывающий, что работодатель выполнил данную обязанность (Определение Московского городского суда от 28.09.2014 г. по делу №33-30331²).

¹Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. – М.:ГроссМедиа, 2015. – С.108.

²Определение Московского городского суда от 28.09.2014 г. по делу №33-30331//www.consultant.ru.

В соответствии с ч. 1 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Это означает, что предлагать такую работу он должен в течение всего периода проведения мероприятий, в том числе и в день увольнения (Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 г. №50-КГ12-3¹).

Приказ о расторжении трудового договора составляется по унифицированной форме №Т-8. В графе «Основание» указываются реквизиты приказа о сокращении численности или штата работников организации. Если работник был уволен досрочно с его согласия, то в этой графе отражаются также реквизиты письменного согласия (заявления) работника. В приказе указывается последний день работы.

С приказом (распоряжением) о расторжении трудового договора нужно ознакомить работника под роспись. Если данный документ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, в приказе (распоряжении) делается соответствующая запись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ). Также составляется записка-расчет о прекращении трудового договора с работником и расчетом не предоставленных отпусков².

Запись о расторжении трудового договора вносится в трудовую книжку. При этом указывается, что договор расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Трудовая книжка выдается работнику в день прекращения трудового договора (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ). При ее получении работник должен расписаться в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в

¹Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 г.– №50-КГ12-3//www.consultant.ru.

²Гребенщиков, А.В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ с постатейным приложением материалов// А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др. – М.: Проспект, 2014.– С. 277.

них (п. 41 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 г. №225 «О трудовых книжках»¹).

Запись о расторжении трудового договора заверяется подписью работника, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью увольняемого работника (пункт 35 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 г. №225 «О трудовых книжках»).

Согласно ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Кроме того, в соответствии с пп. 3 п. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 г. №255-ФЗ работнику должна быть выдана справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности).

С просьбой выдать указанную справку может обратиться и ранее уволенный работник. В этом случае работодатель должен выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня подачи письменного заявления. Заявление работник может подать лично, через своего законного представителя (доверенное лицо) или направить по почте. Если заявление подается через доверенное лицо, то необходимо представить документы, удостоверяющие личность и полномочия данного лица. Работодатель несет ответственность за достоверность сведений, содержащихся в справке (ст. 15.1 Закона №255-ФЗ²).

После расторжения трудового договора работник может обратиться в службу занятости для получения пособия по безработице. Для постановки на учет он должен представить в том числе справку о среднем заработке за последние три месяца (п. 2 ст. 3 Закона о занятости населения). Такую справку

¹Постановление Правительства РФ от 16.04.2003. N 225 (ред. от 25.03.2013) "О трудовых книжках"// Собрание законодательства РФ – 2003 – N 16 – Ст. 1539.

²Федеральный закон от 29.12.2006. N 255-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» //Собрание законодательства РФ – 2007 – N 1 (1 ч.). – Ст. 18.

работодатель выдает не позднее трех рабочих дней с даты обращения к нему работника (ст. 62 ТК РФ). Форма справки на федеральном уровне не утверждена. Поэтому работодатель может ее заполнить по форме, утвержденной органами государственной власти субъектов РФ и используемой в работе территориальных органов службы занятости. Если же региональная форма не установлена, то справка может быть составлена в произвольной форме с указанием сведений о среднем заработке, рассчитанном в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 12.08.2003 г. №62¹.

В заключение данного параграфа необходимо сделать следующие выводы.

Обобщая вышеизложенное, необходимо отметить, что для обеспечения единообразия применения положений Трудового кодекса РФ целесообразно внести следующие предложения для включения в постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «Для защиты интересов работника не только обращать особое внимание на неукоснительное соблюдение положений части 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ о необходимости предложения работнику (государственному служащему) всех имеющихся у работодателя вакансий, соответствующих квалификации и состоянию здоровья работника (государственного служащего), но и для недопущения злоупотреблений со стороны работодателя закрепить требование об обязательности ознакомления работника с полным списком имеющихся вакансий». Данное положение является чрезвычайно важным уточнением, способным в наибольшей степени защитить права сокращаемого сотрудника.

¹Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. N 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» //Российской газета от 30 октября 2003 г.— N 220.

Наличие неурегулированных законодательством вопросов, разнообразие трактовок норм действующих правовых актов, существование множества самостоятельных юридических документов, освещающих отдельные аспекты отношений связанных с сокращением численности или штата работников, должностей гражданской службы, свидетельствует о том, что законодательные акты, регулирующие данные проблемы, нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Процедуры увольнения по сокращению численности и штата работников имеют как положительные, так и отрицательные последствия для функционирования трудовых отношений. С одной стороны, высвобождение работников по этим основаниям может быть средством оптимизации производства и перераспределения трудовых ресурсов, а с другой - рычагом давления на неугодных работников. Правовая защита работников в этих процедурах является важной задачей законодательства и практики.

2.1 Несоответствие работника как повод для расторжения трудового договора

Среди прочих оснований для увольнения работника по инициативе работодателя действующее трудовое законодательство предусматривает несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Это основание установлено пп. «а» п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (далее — несоответствие по квалификации) можно определить как объективную неспособность работника по квалификации выполнять должным образом порученную работу. Неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительных ее результатах, систематическом браке, невыполнении норм труда и т. д. Недостаточная квалификация выражается в неспособности работника качественно выполнять обусловленную

трудовым договором работу. Состояние здоровья и недостаточная квалификация — две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности¹.

Увольнение по такому основанию — достаточно сложная и «скользкая» в правовом отношении процедура. Очень уж много условий, предусмотренных законодательством, надо соблюсти, чтобы увольнение было правомерным².

Начнем с того, что хотя в недостаточной квалификации нет вины работника, работодатель должен создать все условия для нормального осуществления работником его трудовой функции. Если же работник неудовлетворительно выполняет свою работу вследствие того, что администрацией предприятия не созданы нормальные условия труда, то это не может считаться несоответствием по квалификации.

Первым существенным моментом, если все-таки установлена недостаточная квалификация работника, следует считать его принадлежность к той или иной «льготной» категории работников. Существует несколько категорий работников, которых никак нельзя уволить по такому основанию. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации. Следовательно, какая бы низкая квалификация ни была у беременной женщины, уволить ее нельзя.³

Также администрация не вправе уволить по причине недостаточной квалификации работников, не имеющих достаточного опыта из-за непродолжительного срока работы (молодых рабочих и специалистов), а также несовершеннолетних. Кроме того, нельзя увольнять в связи с несоответствием

¹Семенова А.Е. Трудовые правоотношения: генезис и современное состояние. – М.: Дело, 2014. – С.65.

²Дзарасов М.Э. Правовые аспекты внутреннего трудового распорядка. – М.: Проспект, 2014.– С.231.

³Постатейный комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части третьей / Под ред. Крашенинникова П.В. – М.: Статут. –2012.– С. 36.

по квалификации лишь в связи с тем, что у работника нет диплома о специальном образовании, если по закону оно не требуется. Однако, если согласно закону наличие специального образования для данной работы обязательно, а из-за его отсутствия работник недоброкачественно выполняет работу, он может быть уволен по этому основанию.

Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Это правило относится и к увольнению по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.¹

Итак, из чего же следует исходить, устанавливая, достаточна ли квалификация работника для исполнения его трудовых обязанностей? Во-первых, квалификационные требования к различным должностям установлены Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37 (в редакции от 12.02.2014)² (далее - Справочник). Постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9³ утвержден порядок применения данного Справочника, п. 1 которого прямо указывает, что данный справочник предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности. Если должность в организации

¹ Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев. – М.: Проспект / 2014. – С.98.

² Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» //Бюллетень Минтруда РФ – N 12 – 1998.

³ Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 N 9 (ред. от 25.10.2010) «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» //Российская газета – N 56 – 2004.

называется как-то иначе, то при рассмотрении вопроса нужно ее «привязывать» к схожим должностям

Рассмотрим такой пример из практики. Работник протрудился секретарем на предприятии не один год. Директор приказал ему обучиться за свой счет на компьютерных курсах и пригрозил, что иначе уволит вследствие несоответствия по квалификации. Действительно ли можно уволить работника только за то, что он не знает некоторые компьютерные программы, хотя компьютером пользоваться на определенном уровне умеет, знает почтовые программы и текстовые редакторы?

Во-первых, нужно установить, как именно называется секретарская должность, какие именно трудовые обязанности записаны в трудовом договоре работника и как они согласуются с наименованием должности. Справочник предусматривает несколько секретарских должностей.

Согласно Справочнику, секретарь руководителя использует компьютер следующим образом (раздел «Служебные обязанности»): «Выполняет различные операции с применением компьютерной техники, предназначенной для сбора, обработки и представления информации при подготовке и принятии решений», а также «печатает по указанию руководителя служебные материалы, необходимые для его работы, или вводит текущую информацию в банк данных». Примерно таковы же требования и к секретарю-стенографистке.

В трудовых договорах чаще всего указываются именно такие «рамочные» обязанности, а уточнения вроде того, с помощью каких именно программных продуктов работник будет выполнять свои обязанности, в них содержатся редко. Так что, если секретарю руководителя или стенографистке необходимо научиться работать с каким-то программным обеспечением, то лучше научиться: сбор и обработка информации в наше время, как правило, производятся в каких-то других программах, нежели MS Word. К тому же знание каких-либо компьютерных программ вполне пригодится и при возможном последующем трудоустройстве.

А вот секретарю-машинистке уметь работать с базами данных не обязательно, ее задача — печатать документы по указанию начальника. Секретаря-машинистку можно обязать выучить что-то еще, если только корреспонденция, поступающая руководителю, систематизируется с помощью компьютерной программы; но только эту «секретарскую» программу.¹

В итоге можно сделать вывод о том, что такая ситуация, безусловно, должна разрешаться иначе. В соответствии с ч. 1 ст. 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. За примером далеко ходить не надо: решили на предприятии по каким-то причинам перейти на новую программу регистрации документооборота, и секретарь, в чьи должностные обязанности входит регистрация документов, ее, само собой, должен выучить.

Таким образом, если начальник решил, что работник чего-то не знает и должен идти учиться, то может издать соответствующий приказ или распоряжение, и работник обязан выполнить волю руководства. В противном случае отказ от обучения можно рассматривать как дисциплинарный проступок со всеми вытекающими последствиями.

По итогам данного параграфа необходимо сделать следующие выводы.

Итак, среди прочих оснований для увольнения работника по инициативе работодателя действующее трудовое законодательство предусматривает несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Это основание установлено п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (далее - несоответствие по квалификации) можно определить как объективную неспособность работника по квалификации выполнять должным образом порученную работу. Неспособность качественно

¹Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса Российской Федерации: Практическое пособие. – М.: Экзамен, 2014. – С.91.

выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительных ее результатах, систематическом браке, невыполнении норм труда и т.д. Недостаточная квалификация выражается в неспособности работника качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу. Состояние здоровья и недостаточная квалификация - две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности.

2.3 Проблемы расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации

Судебная практика свидетельствует, что нарушение установленных правил проведения аттестации влечет за собой признание ее результатов незаконными и восстановление работника на прежней должности.

Так, например, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела в судебном заседании от 30 сентября 2014 г. протест заместителя Председателя Верховного Суда РФ на решение Ярославского городского суда от 29 ноября 2011 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 18 января 2012 г., постановление президиума Ярославского областного суда от 24 мая 2013 г.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пирожкова В.Н., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гермашевой М.М., полагавшей отменить судебные постановления, Судебная коллегия установила, что приказом начальника ГУ МВД РФ по Ярославской области от 5 июля 2011 г. К. уволена с должности следователя

следственного отделения ОВД Ленинского района по п. «и» ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации по служебному несоответствию в аттестационном порядке.

Приказом от 9 сентября 2011 г. формулировка увольнения приведена в соответствие с тогдашним Законом РФ «О милиции», согласно которому К. уволена по п. «к» ст. 19 (по служебному несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации по результатам аттестации). Не соглашаясь с увольнением, К. обратилась в суд с иском о восстановлении на службе.

Отказывая в удовлетворении иска, суды нижестоящих инстанций исходили, в частности, из того, что увольнение произведено на основании результатов аттестации. Однако выводы суда основаны на неправильном применении норм материального права, и решение постановлено с нарушением норм процессуального права.

Выводы суда основаны на неправильном применении норм материального права. При разрешении споров о восстановлении на службе лиц, уволенных по результатам аттестации, суд должен был, с учетом доводов заявителя, проверить порядок проведения аттестации. Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел предусмотрен Положением о службе в органах внутренних дел (ст. 17) и Инструкцией о порядке применения указанного Положения (п. 8 Инструкции, утвержденной Приказом МВД России от 25 июня 1993 г.¹). Согласно п. 8.16 Инструкции аттестация должна проводиться в присутствии аттестуемого, ему предоставляется возможность сообщить комиссии о своей работе. Как следует из объяснений К., а также материалов дела, заседание аттестационной комиссии проводилось без нее, на заседание комиссии она не приглашалась и о результатах аттестации узнала только в судебном заседании.

¹Приказ МВД РФ от 25.06.1993 N 300 (с изм. от 04.08.1999) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о Службе в органах внутренних дел Российской Федерации» //Документ утратил силу

Указанные обстоятельства, имеющие существенное значение для правильного разрешения спора, судом оставлены без внимания.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации определила: отменить решение Ярославского городского суда от 29 ноября 2011 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 18 января 2012 г., постановление президиума Ярославского областного суда от 24 мая 2013 г. и дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции¹.

Для некоторых категорий работников аттестация может быть обязательной в силу федерального закона. Например, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г.² обязательной аттестации подлежат гражданские служащие.

В силу закона проводится аттестация педагогических работников, работников библиотек и т. п. При этом необходимо учитывать положения указанных нормативно-правовых актов, поскольку они могут и не допускать увольнения работников по данному основанию либо предусматривать особые условия и порядок такого увольнения.

Например, Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ст. 37, так же как и Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривает возможность расторжения служебного контракта с гражданским служащим вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Однако в силу ст. 48 этого же Закона по результатам аттестации издается правовой акт государственного органа о том, что гражданский служащий:

¹Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.09.2014 N 33-37019//www.consultant.ru.

² Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //Собрание законодательства РФ – 2004 – N 31 – Ст. 3215.

1) подлежит включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

2) направляется на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;

3) понижается в должности гражданской службы.

Иными словами, учитывая, что данный перечень носит исчерпывающий характер, по смыслу данной нормы гражданский служащий не может быть уволен непосредственно по результатам аттестации. Такое увольнение допускается только при отказе гражданского служащего от профессиональной переподготовки, повышения квалификации или перевода на другую должность гражданской службы.

Гражданский служащий не может быть уволен непосредственно по результатам аттестации.

Аналогичные правила установлены законодательством и в отношении муниципальных служащих. По результатам аттестации педагогических работников им присваиваются соответствующие квалификационные категории. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"¹ было утверждено Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Согласно этому Положению по результатам аттестации аттестационная комиссия выносит решение о соответствии или несоответствии лица заявленной квалификационной категории. За работниками, признанными по результатам аттестации не соответствующими заявленной квалификационной

¹Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» //Российская газета – N 124 – 2014.

категории, сохраняется имеющаяся квалификационная категория до истечения срока ее действия.

Для работников, в отношении которых обязательная аттестация не предусматривается, она может проводиться по решению работодателя, т. е. на основании локального акта. Если аттестация проводится по решению работодателя, то должен быть издан специальный локальный акт (Положение об аттестации), регламентирующий процедуру ее проведения. Работодателю следует иметь в виду, что отсутствие такого акта на практике приводит к признанию увольнения незаконным и восстановлению бывшего работника в должности, даже если аттестация действительно проводилась и указанный работник ее не прошел. В качестве примера можно привести Определение Верховного Суда Российской Федерации от 10.11.2011 N 33-36094¹.

Судья Верховного Суда Российской Федерации Горохов Б.А., рассмотрев истребованное по надзорной жалобе Международной юридической фирмы «КудерБразерс ЛЛП» гражданское дело по иску Ш. к фирме «КудерБразерс ЛЛП» о снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда, пришел к выводу, что оснований для передачи дела для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции не имеется.

В силу ст. 387 Гражданского процессуального кодекса РФ² основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права. Таких нарушений судами при рассмотрении данного дела не допущено.

В соответствии с ч. 2 ст. 33 КЗоТ РФ, действовавшего на момент возникновения спорных правоотношений, трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор

¹Определение Верховного Суда Российской Федерации от 10.11.2011 N 33-36094//www.consultant.ru.

²Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 30.12.2015)//Собрание законодательства РФ – 2002 – N 46 – Ст. 4532.

(контракт) до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы.

Обязанность доказать наличие законного основания для увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возложена процессуальным законодательством на работодателя.

Как видно из материалов дела, истец Ш. был принят на работу в качестве юриста Московское представительство фирмы «КудерБразерс» 1 декабря 1997 г. Приказом № 899 от 13 мая 1999 г. он был освобожден от занимаемой должности с 14 мая 1999 г. по основанию обнаружения несоответствия занимаемой должности и выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации в соответствии с п. 2 ст. 33 КЗоТ РФ. Основание: аттестация, проведенная комитетом по делам юридического персонала (л. д. 7).

Ответчик представил суду в подтверждение законности увольнения Ш. данные аттестации, проведенной комитетом по делам юридического персонала, а именно – два письма от Джона Шинди и Ларисы Афанасьевой в Комитет по делам юристов, касающихся оценки работы юристов, в том числе Ш., а также протокол заседания комитета по делам юристов от 11 декабря 1998 г., из которого следует, что на основании полученных оценок работы Ш. признано, что он не может более считаться хорошо зарекомендовавшим себя (л. д. 91–95). Из писем-оценок работы истца, подготовленных Ларисой Афанасьевой и Джоном Шинди, усматривается, что их совместный с Ш. опыт работы ограничен, его профессиональному стажу должен соответствовать более высокий уровень самостоятельности в работе, он может работать совместно со старшим юристом, ему было трудно охватить весь вопрос в целом и представить рекомендации, имеющие практическую значимость.

Доказательств того, что при принятии на работу истец был поставлен в известность о возможности оценки результатов его работы и его личных деловых качеств в форме аттестации, что по результатам такой аттестации может последовать увольнение, а также того, что в фирме «Кудер_Бразер ЛЛП» порядок аттестации юристов каким-либо образом формализован и урегулирован в локальном нормативном акте фирмы, ответчиком в судебном заседании представлено не было.

Суд исследовал обстоятельства по делу, представленные ответчиком доказательства – выводы Комитета по делам юристов, основанные на полученных оценках работы истца от Джона Шинди и Ларисы Афанасьевой, меморандумы от 12.02.1999 г., 06.11.1998 г., 09.12.1998 г., дал оценку представленным доказательствам и показаниям свидетеля, учел, что ответчик не представил доказательства, подтверждающие некачественное выполнение истцом заданий, имеющиеся замечания руководства, доведенные до сведения истца надлежащим образом, и пришел к правильному выводу о том, что ответчик не представил достоверных доказательств недостаточной квалификации Ш., которые позволили бы сделать вывод о несоответствии его занимаемой должности. При таких обстоятельствах суд обоснованно удовлетворил исковые требования Ш. о восстановлении на работе и компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением в размере 500 руб.

Довод жалобы о том, что суд не исследовал порядок проведения аттестации, отказал в допросе в качестве свидетелей партнеров фирмы Джона Шинди и Афанасьевой Л. А., принимавших участие в аттестации, не дал оценку показаниям свидетелей Криса Мура и Калинова, не имеют правового значения, поскольку порядок проведения аттестации юристов в фирме никак не урегулирован в локальном нормативном акте организации, такой акт суду не представлен, а истец при приеме на работу и при проведении аттестации не был ознакомлен с порядком проведения аттестации.

Суд не исследовал порядок проведения аттестации, отказал в допросе в качестве свидетелей партнеров фирмы.

Протокол заседания комитета по делам юристов не может быть расценен как результат проведения аттестации истца, поскольку положение о создании и полномочиях комитета суду не представлено, является ли он аттестационной комиссией из дела неясно. Ссылка надзорной жалобы на то, что суд не рассмотрел ходатайство ответчика о назначении правовой экспертизы документов, представленных суду, заявленное в судебном заседании 28–29 октября 2002 г., не может служить основанием для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений, поскольку суд посчитал вопрос о назначении экспертизы до пояснений сторон по делу преждевременным, вынес об этом определение в протокольной форме (л. д. 102 т. 2), слушание дела было отложено. В последующих судебных заседаниях представитель ответчика указанное ходатайство не заявлял.

Надзорная жалоба не содержит в себе достаточных оснований для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений. Нормы материального права судом применены правильно, нарушений норм процессуального права не допущено. На основании изложенного, руководствуясь ст. 383 Гражданского процессуального кодекса РФ, определил: в передаче дела по иску Ш. к Международной юридической фирме «КудерБразерс ЛЛП» о снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, компенсации морального вреда для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции отказать.

Нужно сказать, что Трудовой кодекс не содержит никакой регламентации порядка проведения аттестации, решений, которые могут быть приняты по ее результатам, круга лиц, освобожденных от аттестации, и т. п. Однако это не означает, что работодатель может урегулировать проведение аттестации произвольно. Следует помнить, что в части, не противоречащей Трудовому кодексу, сохраняют свою юридическую силу Постановление Совета Министров

СССР от 26 июля 1973 г. № 531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» (с послед.изм.) и Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утв. Постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 г. № 470/267 (с изм. и доп. от 22 октября 1979 г. и 14 ноября 1986 г.) (с послед.изм.).

В частности, п. 4 Положения от 5 октября 1973 г. предусматривает, что очередную аттестацию не проходят: лица, проработавшие в занимаемой должности менее года; молодые специалисты в период срока обязательной работы по назначению после окончания учебных заведений; беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до одного года.

В отношении некоторых категорий работников перечень лиц, не подлежащих аттестации, установлен законодательно. Так, например, в соответствии со ст. 18 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹ аттестации не подлежат следующие муниципальные служащие:

- 1) замещающие должности муниципальной службы менее одного года;
- 2) достигшие возраста 60 лет;
- 3) беременные женщины;
- 4) находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных муниципальных служащих возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска;

¹Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О муниципальной службе в Российской Федерации» //Собрание законодательства РФ – 2007 – N 10 – Ст. 1152.

5) замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников (например, государственных служащих) требования к составу аттестационной комиссии устанавливаются нормативными актами федерального уровня. Нарушение этих требований влечет признание незаконными как результатов аттестации, так и факта увольнения работника. Так, например, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела в судебном заседании от 16 декабря 2014 г. гражданское дело по иску Р. к Службе судебных приставов Главного управления Министерства юстиции Российской Федерации по Ярославской области о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, переданное для рассмотрения в порядке надзора в Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации по надзорной жалобе Р., на основании определения судьи Верховного Суда Российской Федерации Кебы Ю.Г. от 15 ноября 2014 г.¹

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Кебы Ю.Г., выслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации установила: Р. обратился в суд с иском к Службе судебных приставов Главного управления Министерства юстиции Российской Федерации по Ярославской области о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что

¹ Определение Верховного Суда РФ от 15.11.2014 N 3 – В05 – 15 // www.consultant.ru.

он был неправомерно уволен по пп. «б» п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового ТК РФ за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Ответчик иск не признал.

Решением Рыбинского районного суда Ярославской области от 22 января 2014 г.¹, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 19 марта 2014 г.², в удовлетворении заявленных требований отказано.

Постановлением президиума Ярославского областного суда от 26 августа 2014 г.³ указанные судебные постановления оставлены без изменения.

В надзорной жалобе Р. просит судебные постановления, состоявшиеся по данному делу, отменить и вынести новое решение.

Определением Судьи Верховного Суда РФ от 24 июня 2015 г.⁴ дело истребовано в Верховный Суд РФ и определением от 15 ноября 2015 г. дело передано для рассмотрения по существу в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ приходит к следующему: в соответствии со ст. 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения состоявшихся судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права.

¹Решение Рыбинского районного суда Ярославской области от 22 января 2014 года N 33–2914/2013. //www.consultant.ru.

²Определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 19 марта 2014 года N 33–4833/2013. //www.consultant.ru.

³Постановление президиума Ярославского областного суда от 26 августа 2014 года N 33–3688//www.consultant.ru.

⁴Определение Верховного Суда РФ от 24 июня 2015 года N 11 – 30166 // www.consultant.ru.

В соответствии со ст. 24 Федерального закона от 31 июля 1995 г. № 119 ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации»¹, действовавшего на момент возникновения спора и рассмотрения дела в суде, для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего занимаемой должности государственной службы, а также для решения вопроса о присвоении государственному служащему квалификационного разряда проводится его аттестация.

Порядок и условия проведения аттестации государственного служащего были установлены Положением о проведении аттестации федерального государственного служащего, утвержденным Указом Президента РФ от 9 марта 1996 г. № 353.²

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, судебные инстанции исходили из того, что комиссия, проводившая аттестацию истца, правомочна, поскольку ее списочный состав соответствует приказу начальника Управления Министерства юстиции РФ по Ярославской области от 19 апреля 2000 г. № 82.

Из протокола № 6 заседания аттестационной комиссии Управления Министерства юстиции РФ по Ярославской области от 4 сентября 2003 г. видно, что только четверо из девяти участвующих в аттестации истца были утверждены приказом начальника Управления Министерства юстиции РФ по Ярославской области от 23 мая 2000 г. № 119. Данные о замене остальных и назначении новых членов аттестационной комиссии в материалах дела отсутствуют.

¹Федеральный закона от 31 июля 1995 г. № 119 ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ – 31.07.1995, N 31. – Ст. 2990.

² Указ Президента РФ от 09.03.1996 N 353 (ред. от 12.11.1999) «Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего» //Собрание законодательства РФ – 1996 – N 11 – Ст. 1036.

В соответствии с п. 10 Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на ней присутствуют не менее двух третей ее членов.

Поскольку в заседании аттестационной комиссии 4 сентября 2003 г. принимали участие менее двух третей ее членов, утвержденных приказом № 119 от 23 мая 2000 г., выводы судебных инстанций о ее правомочности нельзя признать правильными, следовательно, судебные постановления подлежат отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Руководствуясь ст. 387 и 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации определила: решение Рыбинского районного суда Ярославской области от 22 января 2014 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 19 марта 2014 г. и постановление президиума Ярославского областного суда от 26 августа 2014 г. отменить и направить дело на новое рассмотрение в Рыбинский районный суд Ярославской области

Нормативные акты, регламентирующие порядок проведения аттестации, могут быть приняты федеральными органами исполнительной власти не только в отношении своих государственных служащих, но и в отношении работников поднадзорных им учреждений. Это подтверждается, в частности, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2013 г. № КАС08-716¹. Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению ЗАО «Артинтел» о признании недействующим Положения об организации работы по подготовке и аттестации специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утвержденного приказом Федеральной службы по экологическому,

¹Определение Верховного Суда РФ от 05.02.2013 N КАС08-716 //Российская Бизнес газета – N 17 – 3.05.2013

технологическому и атомному надзору от 29.01.2007 г. № 37¹, по кассационной жалобе заявителя на решение Верховного Суда Российской Федерации от 13 ноября 2012 г., которым отказано в удовлетворении заявленного требования.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Федина А. И., объяснения представителя ЗАО «Артинтел» Щербакова Д.Ю., поддержавшего доводы кассационной жалобы, объяснения представителей Министерства природных ресурсов и экологии РФ и Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору Гуськова А. П. и Шкреда В. П., возражавших против удовлетворения кассационной жалобы, выслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Масаловой Л.Ф., полагавшей кассационную жалобу необоснованной.

Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации установила, что приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 29 января 2007 г. № 37 утверждено Положение об организации работы по подготовке и аттестации специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору.

ЗАО «Артинтел» обратилось в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением о признании недействующим Положения, ссылаясь на то, что ни действующим на момент издания Приказа, ни действующим в настоящее время законодательством Российской Федерации Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору не предоставлено право устанавливать и контролировать порядок подготовки и аттестации руководителей, специалистов поднадзорных организаций по вопросам промышленной безопасности. Заявитель указал также, что оспариваемое

¹ Приказ Ростехнадзора от 29.01.2007 N 37 (ред. от 30.06.2015) «О порядке подготовки и аттестации работников организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» //Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – N 16 – 2007.

Положение нарушает его права и свободы, создает дополнительные производственные трудности по отрыву от прямых производственных обязанностей работников предприятия для участия в квалификационных экзаменах, в результате чего он несет не предусмотренные сметами расходы, в т. ч. связанные с оплатой рабочего времени. Верховный Суд Российской Федерации вынес указанное решение.

В кассационной жалобе ЗАО «Артинтел» просит об отмене судебного решения, считая его незаконным. При этом заявитель указал, что на момент регистрации оспоренного акта в Министерстве юстиции РФ, а также на день рассмотрения настоящего дела в суде отсутствует законодательное урегулирование по вопросу установления порядка подготовки и проведения аттестации в области промышленной безопасности, а также порядка подготовки и проведения такой аттестации. В судебном заседании суда первой инстанции, как указал заявитель, не было представлено ни одного правового акта, который бы предоставлял Ростехнадзору право осуществлять нормативно-правовое регулирование в указанной области. Обсудив доводы кассационной жалобы, Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для ее удовлетворения.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2004 г. № 401¹ утверждено Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, согласно которому Федеральная служба является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по принятию нормативных правовых актов, контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, специально уполномоченным органом в области промышленной безопасности (п. 1).

В соответствии с Положением Федеральная служба на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных

¹ Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 N 401 (ред. от 17.01.2015) «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» //Собрание законодательства РФ – 2004 – N 32 – Ст. 3348.

конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации самостоятельно принимает нормативные правовые акты по другим вопросам в установленной сфере деятельности, за исключением вопросов, правовое регулирование которых в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации осуществляется исключительно федеральными конституционными законами, федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации (пп. 5.2.15); проводит проверки (инспекции) соблюдения юридическими и физическими лицами требований законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов, норм и правил в установленной сфере деятельности (пп. 5.3.8); согласовывает квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов (служащих), в которых определяются квалификационные требования к работникам, получающим разрешение на право ведения работ в области использования атомной энергии (пп. 5.3.9.1) и атомному надзору отсутствовали полномочия по изданию оспоренного акта, необоснован. Суд первой инстанции правильно указал, что отсутствие в Положении прямого указания о праве Федеральной службы устанавливать и контролировать порядок обучения и проверки знаний, на что ссылался заявитель, не препятствует принятию нормативного акта по собственной инициативе. В соответствии с п. 1 Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации, утвержденных постановлением Правительства РФ от 13.08.1997 г. № 1009¹, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной

¹Постановление Правительства РФ от 13.08.1997 N 1009 (ред. от 27.08.2015) «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации» //Собрание законодательства РФ – 1997 – N 33 – Ст. 3895.

власти издаются на основе и во исполнение федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов и распоряжений Президента РФ, постановлений и распоряжений Правительства РФ, а также по инициативе федеральных органов исполнительной власти в пределах их компетенции.

По изложенным мотивам Кассационная коллегия не может согласиться с доводом кассационной жалобы о том, что после утверждения Правительством РФ от 30 июля 2004 г. № 401 Положения «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» названная служба не вправе была осуществлять в установленной сфере деятельности нормативно-правовое регулирование.

Отказывая в удовлетворении заявленного требования, суд первой инстанции правильно исходил из того, что оспариваемый нормативный акт принят компетентным федеральным органом исполнительной власти. Обязанность проведения подготовки и аттестации работников в области промышленной безопасности установлена Федеральным законом (ст. 9), само по себе утвержденное Положение об организации работы по подготовке и аттестации специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, федеральному законодательству или другому нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, не противоречит и, следовательно, не нарушает прав и законных интересов заявителя.

Руководствуясь ст. ст. 360, 361 Гражданского процессуального кодекса РФ, Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации определила решение Верховного Суда Российской Федерации от 13 ноября 2008 г. оставить без изменения, а кассационную жалобу ЗАО «Артинтел» – без удовлетворения.

В указанном случае локальные акты поднадзорных организаций о порядке проведения аттестации не могут противоречить федеральному акту.

Работодатель в Положении об аттестации должен четко установить критерии оценки профессиональных качеств работника. В противном случае работник может оспорить увольнение по данному основанию, сославшись на предвзятость и субъективизм решения аттестационной комиссии.

Исходя из вышеизложенного, хотелось бы отметить, что заслуживают внимания предложения некоторых авторов в части оформления результатов аттестации. Отсутствие внятного перечня документов, образующихся в ходе аттестации, – еще один распространенный недостаток локальных Положений об аттестации персонала. Как следствие – работники не очень понимают, в каком документе «поставлена точка», и обжалуют все документы, составленные по результатам аттестации. Если документация ограничивается аттестационными листами, то действия службы персонала по увольнению работников, не соответствующих занимаемым должностям, оспариваются как субъективные решения. Как отмечает Л. В. Щур-Труханович, эта проблема снимается, если итоги аттестации «сводятся» в единый документ, на основании которого руководитель организации или уполномоченное лицо дает распоряжение службе персонала о переводах, увольнении и т. д.¹

В случае увольнения по этому основанию работодатель должен также сначала предложить работнику другую работу, соответствующую его квалификации, и только если последний откажется от перевода либо при отсутствии такой работы можно расторгнуть с ним трудовой договор.

¹Щур-Труханович Л.В. Положение об аттестации персонала: юридические тонкости // Консультант-Плюс – 2014.– С.56.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного в данной работе исследования необходимо сделать следующие выводы.

1. Процедура расторжения трудового договора представляет собой последовательность юридических фактов, совокупность которых становится юридическим составом, прекращающим действие трудового договора.

Таким образом, поскольку расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя представляет собой определенную процедуру, то следует признать, что процедура расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников начинается с уведомления работников о предстоящем расторжении трудового договора и заканчивается, в соответствии с ч. 3, 4 ст. 84.1 ТК РФ, в последний день работы, когда происходит оформление увольнения работников (день увольнения).

Представляется необходимым следовать в ТК РФ и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права, единому подходу, в соответствии с которым закреплять отдельно нормы, устанавливающие дополнительные основания прекращения трудового договора, и отдельно нормы, закрепляющие дополнительные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Придерживаться данного подхода необходимо для устранения пробелов и коллизий норм трудового права, ввиду наличия которых на практике возникает немало споров относительно прекращения трудовых договоров в отдельных случаях либо с отдельными категориями работников.

2. Все основания прекращения трудового договора можно классифицировать в зависимости от двух критериев:

1) вида юридического факта, который явился причиной прекращения (действие или бездействие) и

2) волеизъявление каких именно субъектов повлекло прекращение трудового договора.

По первому критерию различается прекращение трудового договора в связи с определенными событиями (истечение срока договора, смерть работника), а по другому — в связи с определенными юридическими действиями:

взаимное волеизъявление сторон;

инициатива работника;

инициатива собственника или уполномоченного им органа;

инициатива третьих лиц;

нарушение правил приема на работу.

3. Необходимо отметить, что для обеспечения единообразия применения положений Трудового кодекса РФ целесообразно внести следующие предложения для включения в постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «Для защиты интересов работника не только обращать особое внимание на неукоснительное соблюдение положений части 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ о необходимости предложения работнику (государственному служащему) всех имеющихся у работодателя вакансий, соответствующих квалификации и состоянию здоровья работника (государственного служащего), но и для недопущения злоупотреблений со стороны работодателя закрепить требование об обязательности ознакомления работника с полным списком имеющихся вакансий». Данное положение является чрезвычайно важным уточнением, способным в наибольшей степени защитить права сокращаемого сотрудника.

Наличие неурегулированных законодательством вопросов, разнообразие трактовок норм действующих правовых актов, существование множества самостоятельных юридических документов, освещающих отдельные аспекты отношений связанных с сокращением численности или штата работников,

должностей гражданской службы, свидетельствует о том, что законодательные акты, регулирующие данные проблемы, нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Процедуры увольнения по сокращению численности и штата работников имеют как положительные, так и отрицательные последствия для функционирования трудовых отношений. С одной стороны, высвобождение работников по этим основаниям может быть средством оптимизации производства и перераспределения трудовых ресурсов, а с другой - рычагом давления на неугодных работников. Правовая защита работников в этих процедурах является важной задачей законодательства и практики.

4. Среди прочих оснований для увольнения работника по инициативе работодателя действующее трудовое законодательство предусматривает несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Это основание установлено п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (далее - несоответствие по квалификации) можно определить как объективную неспособность работника по квалификации выполнять должным образом порученную работу. Неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительных ее результатах, систематическом браке, невыполнении норм труда и т.д. Недостаточная квалификация выражается в неспособности работника качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу. Состояние здоровья и недостаточная квалификация - две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности.

5. Хотелось бы отметить, что заслуживают внимания предложения некоторых авторов в части оформления результатов аттестации. Отсутствие внятного перечня документов, образующихся в ходе аттестации, - еще один

распространенный недостаток локальных Положений об аттестации персонала. Как следствие – работники не очень понимают, в каком документе «поставлена точка», и обжалуют все документы, составленные по результатам аттестации. Если документация ограничивается аттестационными листами, то действия службы персонала по увольнению работников, не соответствующих занимаемым должностям, оспариваются как субъективные решения. Как отмечает Л. В. Щур-Труханович, эта проблема снимается, если итоги аттестации «сводятся» в единый документ, на основании которого руководитель организации или уполномоченное лицо дает распоряжение службе персонала о переводах, увольнении и т. д.

В случае увольнения по этому основанию работодатель должен также сначала предложить работнику другую работу, соответствующую его квалификации, и только если последний откажется от перевода либо при отсутствии такой работы можно расторгнуть с ним трудовой договор.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)//Собрание законодательства РФ – 2014.– N 31 – Ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016)//Собрание законодательства РФ – 2002 – N 1 (ч. 1) – Ст. 3.

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 19.12.2016)//Собрание законодательства РФ – 1996 – N 25 – Ст. 2954.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 30.12.2015)//Собрание законодательства РФ – 2002 – N 46 – Ст. 4532.

5. Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «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» //Собрание законодательства РФ – 2006 – N 27 – Ст. 2878.

6. Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «Об альтернативной гражданской службе» //Собрание законодательства РФ – 2002 – N 30 – Ст. 3030.

7. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ – 1995 – N 31– Ст. 2990.

8. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной

нетрудоспособности и в связи с материнством» //Собрание законодательства РФ – 2007 – N 1 (1 ч.). – Ст. 18.

9.Федеральный закон от 02.03.2007 N 25–ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О муниципальной службе в Российской Федерации» //Собрание законодательства РФ – 2007 – N 10 – Ст. 1152.

10.Федеральный закон от 27.07.2004 N 79–ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //Собрание законодательства РФ – 2004 – N 31 – Ст. 3215.

11.Закон РФ от 19.04.1991 N 1032– 1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – N 17 – 1996. – Ст. 1915.

12. Указ Президента РФ от 09.03.1996 N 353 (ред. от 12.11.1999) «Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего» //Собрание законодательства РФ – 1996 – N 11 – Ст. 1036.

13.Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» // Собрание законодательства РФ – 2003. – N 16 – Ст. 1539.

14.Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 N 401 (ред. от 17.01.2015) «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» //Собрание законодательства РФ – 2004– N 32 – Ст. 3348.

15. Постановление Правительства РФ от 13.08.1997 N 1009 (ред. от 27.08.2015) «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации» //Собрание законодательства РФ – 1997.– N 33 – Ст. 3895.

16.Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» //Российская газета – N 124 – 2014.

17.Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. N 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» //Текст постановления опубликован в «Российской газете» от 30 октября 2003 г. N 220.

18.Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» //Бюллетень Минтруда РФ – N 12 – 1998.

19.Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 N 9 (ред. от 25.10.2010) «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» //Российская газета – N 56 – 2004.

20.Приказ Ростехнадзора от 29.01.2007 N 37 (ред. от 30.06.2015) «О порядке подготовки и аттестации работников организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» //Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – N 16 – 2007.

21.Приказ МВД РФ от 25.06.1993 N 300 (с изм. от 04.08.1999) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о Службе в органах внутренних дел Российской Федерации» //Документ утратил силу

II Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ – N 6 – 2004.

23.Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.09.2014 N 33– 37019//www.consultant.ru.

24. Определение Верховного Суда РФ от 05.02.2013 N КАС08–716//www.consultant.ru.
25. Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 г. №50-КГ12-3//www.consultant.ru.
26. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 10.11.2011 N 33–36094//www.consultant.ru.
27. Определение Судьи Верховного Суда РФ от 24 июня 2015 года N 11–30166//www.consultant.ru.
28. Определение Верховного Суда РФ от 15.11.2014 N 3– В05–15//www.consultant.ru.
29. Постановление президиума Ярославского областного суда от 26 августа 2014 года N 33–3688//www.consultant.ru
30. Определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 19 марта 2004 года N 33–4833/2013//www.consultant.ru.
31. Решение Рыбинского районного суда Ярославской области от 22 января 2014 года N 33–2914/2013//www.consultant.ru.
32. Определение Московского городского суда от 28.09.2014 г. по делу №33-30331//www.consultant.ru.

III Литература

33. Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право / Учебник для бакалавров М.О. Буянова, О.В. Смирнов – М.: Проспект, 2016 – 365 с.
34. Гребенщиков А.В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ с постатейным приложением материалов / А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др. – М.: Проспект, 2016 – 398 с.
35. Гусов К.Н. Трудовое право России / Практикум– Учебное пособие / К.Н. Гусов – М.: Проспект, 2015– 487 с.
36. Дзарасов М.Э. Правовые аспекты внутреннего трудового распорядка / М.Э. Дзарасов – Москва.: – 2015 – 339 с.

- 37.Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие/ В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов – М.: КНОРУС, 2015 – 288 с.
- 38.Абрамова О.В., Бочарникова М.А., Виноградова З.Д. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова и др.– М.: Контракт; Инфра–М, 2016. – 481 с.
- 39.Ломакина Л.А. Вопросы заключения и прекращения трудового договора / Л.А. Ломакина– Москва, 2015 – 189 с.
- 40.Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник / М.В. Лушникова, А.М. Лушников– М.: Статут, 2014 – 684 с.
- 41.Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно – практическое пособие / Н.Л. Лютов– АНО «Центр социально–трудовых прав», 2014 – 459 с.
- 42.Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса Российской Федерации: Практическое пособие /А.С.Меденцев– М.: Экзамен, 2014 – 533 с.
- 43.Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник / В.И. Миронов – М.:Журнал «Управление персоналом», 2017 – 731 с.
- 44.Никонов Д.А. Право социального обеспечения России / Под ред. А.В. Стремоухова. – М.: Норма–М, 2014 – 427 с.
- 45.Петров А.Я. Изменение трудового договора: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ/ Петров А.Я// Законодательство и экономика– 2014– N5 – С. 11.
- 46.Крашенинникова П.В. Постатейный комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части третьей / П.В. Крашенинников – М.: Статут, 2015 – 788 с.
- 47.Семенихин В.В. Увольнение работников: расторжение трудового договора по инициативе работодателя / В.В. Семенихин // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии–2014–№2– 33 с.

48.Семенова А.Е. Трудовые правоотношения: генезис и современное состояние / А.Е. Семенова – М.: Дело, – 2014 – 352 с.

49.Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха / Е.П. Смирнова – М.: ГроссМедиа, 2017 – 395 с.

50.Рогачев Д.И.Судебная практика по трудовым делам / Д.И. Рогачев– М.: Проспект, 2014– 471 с.

51.Тихомиров М.Ю. Трудовой договор / Практическое пособие для работодателей и работников / М.Ю.Тихомирова– 2014– 289 с.

52.Орловского Ю.П. Трудовое право: учебник/ Ю.П. Орловский – М.: Юрайт, 2015– 673 с.

53.МавринС.П.,ХохловЕ.Б. Трудовое право России: учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов – М.: Норма, 2015 – 722 с.

54.Головин С.Ю., Кучин Ю.А. Трудовое право: учебник для бакалавров / С.Ю. Головин, Ю.А. Кучин – М.:Юрайт, 2014 – 578 с.

55.Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник / О. В. Смирнова. – М.: Проспект, 2013.– 375 с.

56.Федин В.В. Основные (статутные) права и обязанности работника: понятие, содержание и системы / Федин В.В. // Научные труды МГЮА №4, 2017– 211 с.

57.Филиппова И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве Росси и Франции /Филиппова И.А.// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского №1, 2016.– 265 с.

56.Щур-Труханович Л.В. Положение об аттестации персонала: юридические тонкости / Л.В.Щур-Труханович/ Консультант–Плюс, 2017– 56 с.

57.Якимова И.С. Прекращение трудового договора, практические аспекты / И.С Якимова // Трудовое право, 2015– № 6 – 21 с.

58.Ярошенко О.Н. К вопросу об отличиях пробелов от смежных юридических категорий: на примере трудового права / Ярошенко О.Н. / Трудовое право в России и за рубежом, 2016– N 2 – 29 с.