

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно – Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Управление и право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой

/Н.Г.Деменкова/

_____ 2018 г.

Правовые проблемы, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе
работодателя

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01.2018.789.ВКР

Консультанты, (должность)
д.ю.н., доцент

_____ 2018 г.

Руководитель работы
к.ф.н., доцент

/Е.А. Давыденко/

_____ 2018 г.

Консультанты, (должность)

Автор работы
обучающийся группы ДО-463

/К.Н. Кухтин/

_____ 2018 г.

Консультанты, (должность)

Нормоконтролер:
к.ю.н., доцент

/А.Р. Салимгареева/

_____ 2018 г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Кухтин К.Н. Правовые проблемы возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя – Нижегородск: ЮУрГУ (филиал), ДО-463, 2018. – 61 с., библиографический список – 27 наим.

Выпускная квалификационная работа посвящена рассмотрению темы «Правовые проблемы возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя».

Целью данной выпускной квалификационной работы является анализ порядка и основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, связанными с виновными действиями работника, а также анализ судебной практики по рассмотрению трудовых споров.

В трудовом законодательстве существуют несколько оснований прекращения трудового договора, одним из которых является расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Данное основание признается наиболее распространенным. Однако работодатель может уволить работника только на тех основаниях, которые предусмотрены в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ). В статье 81 ТК РФ установлен перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, применяемых для всех категорий работников.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНСТИТУТА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ	7
1.1 История развития трудового договора и увольнения работника по инициативе работодателя	7
1.2 Понятие, признаки и виды трудового договора.....	15
2 РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ	24
2.1 Расторжение трудового договора по основаниям, не связанным с виной работника	24
2.2 Расторжение трудового договора по вине работника	31
3 ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ НОРМ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ВИНОВНЫМ ОСНОВАНИЯМ.....	39
3.1 Практическое применение норм об увольнении по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ	39
3.2 Практика о применении норм об увольнении по п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
1. Предложение о законодательном закреплении акта о появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения	57
2 Предложение о законодательном закреплении дефиниции «аттестация».....	57
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	59

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы предпринятого исследования объясняется наибольшим количеством трудовых споров в этой сфере правоотношений.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся между работником и работодателем в сфере трудового законодательства, в связи с применением норм, регулирующих дисциплинарную ответственность работников.

Предметом исследования являются нормы трудового права, которые регулируют институт расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Цель работы – данной работы является комплексное изучение оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Задачи работы:

1. исследовать историю становления и развития института расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
2. изучить теоретические основы института расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
3. исследовать основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, не связанным с виной работника;
4. рассмотреть расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виной работника;
5. выявить правовые пробелы исследуемого института и предложить пути их устранения.

Теоретическая основа исследования. Для разработки темы курсовой работы была изучена соответствующая теоретико-правовая и другая юридическая литература, включая работы российских ученых-юристов: Л.Н. Анисимов, К. М. Варшавский, И.С. Войтинский, Н.И. Дивеева, В.Б. Ельяшевич, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, М.Н. Марченко, Д.И. Мейер, М.Г. Столбов, Л.С. Таль, Г.Ф. Шершеневич и других ученых.

Научная новизна заключается в том, что в данной работе на основе Трудового кодекса РФ и внесенных в него изменений исследованы проблемы теории и практики расторжения трудового договора по инициативе работодателя в современных социально-экономических условиях.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты имеют значение как для дальнейших научных исследований проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, так и в иных отраслях.

Эмпирическую базу исследования составили теоретические и прикладные работы отечественных исследователей, материалы профильных конференций, семинаров, круглых столов и выступлений.

Методологическую основу работы составляют общенаучные и специальные методы исследования: исторический, формально-логический, сравнительно-правовой, технико-юридического анализа.

Структурно работа представлена введением, тремя главами, шестью параграфами, заключением и списком используемых источников и литературы. Объем выпускной квалификационной работы 61 лист. Общее количество источников литературы 27.

В первой главе предполагается анализ историко-теоретических аспектов института расторжения трудового договора по инициативе работодателя, раскрываются понятие, признаки и виды трудового договора.

Во второй главе предполагается анализ трудового законодательства в плане оснований увольнения работника по инициативе работодателя в отличие от прежнего Кодекса законов о труде РСФСР. Обращение к научной и учебной литературе по вопросу проблемы расторжения трудового договора по причине неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и увольнение работника по п. 6 ст. 81 ТК РФ, то есть по причине однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей (пункты, а – д). Рассматриваются недостатки и про-

белы в законодательстве, касающиеся норм трудового законодательства в данном направлении.

В третьей главе планируется рассмотрение конкретных гражданских дел и судебных решений по искам возникающих из трудовых правоотношений по вопросам увольнения по инициативе работодателя и их анализ.

Заключение предполагает краткое подведение итогов выпускной квалификационной работы.

1 ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНСТИТУТА РАС- ТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДА- ТЕЛЯ

1.1 История развития трудового договора и увольнения работника по инициативе работодателя

Формирование трудовых отношений началось в период с II – начало XII веков. Уже тогда в Русской Правде происходило развитие договора личного найма. Русская Правда определила два вида холопства: кабальное и полное. Кабальное холопство обязывает нанявшегося отработать предоставленные ему денежные средства, если он выполнит все свои обязанности, то он имеет право выхода из такого холопства, а если нет, то оставался там до смерти своего хозяина¹. Под полным холопством подразумевается исключение возможности выхода из данного состояния.

С принятием Судебников 1497 и 1550 годов в России крестьяне попадали под феодальную зависимость. Судебником 1497 года был определен день, так называемый «Юрьев день», в который крестьяне имели возможность переходить от одного хозяина к другому, при этом уплатив прежнему хозяину «пожилой налог». А Судебником 1550 года предусматривалось увеличение пожилого налога и отмена наказания холопством за уголовные преступления².

Соборное Уложение 1649 года действовало около двух столетий. Уложение содержало возможность личного найма для охраны имущества, обработки земли, а также выполнения определенных хозяйственных работ. Такой договор должен был заключаться в письменной форме сроком на 5 лет и подлежал регистрации в «Холопьем приказе».

До середины XVII века трудовые отношения регулировались Псковской Судной грамотой, которая определяла, что договор личного найма заключался между «государем» и «мастером плотником» на определенный срок или по окон-

¹ Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. – М., 2015. – С.147.

² Толстая А.И. История государства и права России: Учебник для вузов. – М., 2014. – С.88.

чанию выполнения определенной работы. Такой договор мог заключаться как письменно, так и устно¹.

Как отмечает ученый-юрист Г.Ф. Шершеневич: «на Западе фабричное законодательство появляется в то время, когда фабричный рабочий был лично свободен. В России потребность фабричного законодательства была вызвана именно недостатком вольнонаемного труда. Фабрики работали при помощи или приписанных к ним крепостных, или посредством найма отпущенных их господами на оброк. Последняя категория вызывала столкновение интересов фабрикантов и помещиков.

Первые, нуждаясь в вольном труде, протестовали против права помещика отрывать своих крепостных по своему усмотрению, вторые считали это право своей неотъемлемой привилегией»². Первые нормы трудового договора появились вследствие конфликтов между фабрикантами и помещиками³. В результате волнений в 1811 году был создан проект положения об учреждении особого состояния свободных мастеров. В кабалу фабрикантам передавались мастера, чьи паспорта возвращались только по воле хозяина. В 1835 году издан закон «Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Такой закон сохранял интересы фабриканта против помещика, но запрещал требовать помещику рабочего договора до истечения его срока. Сохранив интересы фабриканта против рабочих, рабочий лишался права оставлять работы до срока договора, но фабрикант мог отпустить (уволить) рабочего и до срока по причине невыполнения им обязанностей или «дурного поведения».

¹ Соболев С.А. Очерки по истории трудового договора в России // URL: <http://sobolev.tk/index.php/component/content/article/10-ocherki-his-rus-2015/>

² Шершеневич Г.Ф. Торговое право. Том I. Введение. Торговые деятели // URL: <http://www.all-pravo.ru/library/doc1785p0/instrum1786/print1793/>

³ Полицейское право. Пособие для студентов // URL: http://lawlibrary.ru/izdanie_34889/

Во второй половине IX века происходит фактическое регулирование трудового договора. В фабричных промышленностях нанимали рабочих на основании общих постановлений о личном найме, который применялся в сельском хозяйстве, с дополнениями, изложенными в специальных законах.

В 1862 году появляются «Временные правила для найма сельских рабочих и служителей». По таким правилам трудовой договор (договор найма) по усмотрению сторон мог быть словесным или же письменным, при этом споры о словесных договорах принимались к разбирательству тогда, когда действительность договора подтверждалось или особо приглашаемыми свидетелями или запиской в книге волостного правления. При поступлении на работу или в услужение рабочие были обязаны предоставлять нанимателям книжки. При предъявлении их освобождаются нанимающиеся в пределах своей волости (местность, область подчинённая одной власти), или смежных с нею волостей, не далее 30 верст от места жительства рабочего. Но в некоторых случаях нанимателю предоставляется право требовать или не требовать таких книжек¹.

В 1870 году появилась Комиссия, которая была создана для масштабного пересмотра законов о личном найме. Председателем Комиссии был генерал-адъютант Игнатъев, он разработал проект закона, который снова был передан другой Комиссии и рассматривался старшим секретарем Валуевым. В 1876 году закон был передан в департамент Государственного Совета. В результате Комиссиями было разработано три проекта: о найме рабочих, о найме прислуги и о приеме в обучение. Ограничились лишь только издание новых правил о найме на работы сельские, строительные и фабричные.

Самым наиважнейшим из всех трудовых законов считается Закон от 03 июня 1886 года «Правила о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной ин-

¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование // URL: <http://www.twirpx.com/file/442326/>

спекции», который установил границы свободному соглашению работодателя и рабочего при определении их взаимных частнопрововых отношений. Данный закон включал в себя основания увольнения без вины работника: «по усмотрению администрации, с предупреждением за две недели; вследствие обнаружения у больного заразительной болезни; если сумма денежных взысканий с рабочего превысит треть от причитающегося ему заработка; вследствие приостановки работ на предприятии на продолжительный срок по причине несчастного случая».

12 июля 1886 году было принято положение о найме сельских рабочих, которое применялось к сельским работникам и фабричным рабочим, но к последним применяются ограничения специального закона.

Новое законодательство содержало «положения об удостоверении сделки о найме рабочею книжкою или принятием и удержанием паспорта; ответственность нового нанимателя перед прежним за принятие рабочего без книжки; употребление расчетных листов при рабочей книжке; установление особых обязанностей нанимателя по содержанию и лечению рабочих; определение ответственности и вычетов за прогул, когда нет особого условия о сем в договоре; установление ответственности за неявку и самовольный уход рабочих и право обязательного их возвращения на работу; определение законных поводов к одностороннему прекращению договора с той и другой стороны»¹.

Трудовой договор мог заключаться с отдельными рабочими, с целыми семьями и с артелями. Договор о найме артелей заключался с артельным старостой. Под артелью понимается совокупность лиц, пришедшие к соглашению между собой о совместной работе, и ручательством друг за другом. Родителями или опекунами не могли отдаваться в наем несовершеннолетние, женщины своими мужьями отдавались без своего согласия². Трудовой договор с сельскими работниками заключается словесно или письменно. Письменно договор заключается в нотари-

¹Мейер Д.И. Русское гражданское право // URL: <http://civil.consultant.ru/elib/books/45/>

²Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. – М., 2015. – С. 364.

альном или домашнем порядке. Договорный лист хранится у нанимателя, а расчетный у рабочего. Когда договор прекращается, договорный лист обязательно передается рабочему, а расчетный лист – нанимателю. Наниматель, заключающий договор найма по договорному листу, может требовать к себе рабочего от другого нанимателя, а также взыскивать убытки с последнего и преследовать его в уголовном порядке.

Для возникновения трудовых отношений фабрикантов и рабочих обязательна письменная форма заключения договора и выдача рабочей книжки.

В данный период договор найма – это соглашение, в силу которого рабочий обязывается за вознаграждение временно предоставить свою рабочую силу в распоряжение фабриканта, направляющего ее по своему усмотрению на цели фабричного производства. Основными элементами данного договора являются: а) дееспособность сторон, б) свободное согласие, в) срок и г) вознаграждение .

Договор найма заключается между фабрикантом или его доверенным и отдельным рабочим. Вскоре появляется коллективный договор, условия найма которого определяются не самим рабочим, который нанимается на фабрику, а синдикатом рабочих или профессиональным союзом. Такой договор существенно отличается от найма артели. На работу артель вступает на одинаковых условиях, а также отвечает солидарно перед нанимателем. Коллективный же рабочий договор вовсе не предполагает найма союза рабочих, а союз рабочих диктует те условия, на которых рабочий и работодатель могут заключить договор. Возможны и обратные случаи: коллективность оказывается на стороне фабрикантов.

Статья 40 Кодекса законов о труде 1918 года содержала следующие основания увольнения работника без его вины: «вследствие полной или частичной ликвидации учреждения, предприятия или хозяйства, либо при упразднении отдельных обязанностей или работ; вследствие приостановки работ на срок более месяца; в случае явной непригодности к работе, по специальному постановлению органом управления предприятием, учреждением или хозяйством, с согласия соответствующей профессиональной организации».

Со второй четверти 19 века трудовое отношение становится правовым как предмет гражданского права. Л.С. Таль утверждал, что необходимо самостоятельное освещение трудового законодательства. Как рассказывает Л.С. Таль: «Всякий договор, в состав которого входит обещание труда как логически необходимый элемент, есть трудовой договор»¹.

Размышляя, Д.И. Мейер нашел различие между подрядом и наймом, оно оказалось не юридическим, а фактическим: «В том и другом договоре один контрагент предоставляет другому за известное вознаграждение свои услуги, так что юридическая природа обоих договоров одинакова. И нередко поэтому, договор, ничем не отличающийся от личного найма, называется подрядом»².

Гражданское уложение разграничивает понятия договор личного найма и подряд. В трудах русских дореволюционных ученых можно найти характеристику трудового договора в разделе «Обязательственное право» в ряду гражданско-правовых договоров³. Но принимаются многочисленные правила и положения о найме на работу, в которых общие нормы права конкретизируются применительно к особенностям сферы деятельности, вида предприятия, выполняемой трудовой функции (например, Правила о найме сельских рабочих; купеческих приказчиков; фабричных рабочих; ремесленников и т.п.).

В феврале 1917 года Временное правительство начало реформу трудового законодательства, а потом советская власть. В декабре 1918 года приняли Кодекс законов о труде, так называемый «конституция труда», являясь и достаточно «жестким» актом периода «военного коммунизма» с трудовой повинностью.

В 1922 году в общей части данного Кодекса указана сфера действия законодательства о труде (лица, работающие по найму), а также установлен запрет на ухудшение в договоре условий труда, предусмотренных Кодексом. Отменяется трудовая повинность (за некоторыми исключениями) и граждане РСФСР получа-

¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование // URL: <http://www.twirpx.com/file/442326/>

² Мейер Д.И. Русское гражданское право // URL: <http://civil.consultant.ru/elib/books/45/>

³ Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. – М., 2015. – С. 364.

ют право трудоустройства в порядке добровольного найма через органы НКТ, выполняющие функции бирж труда. В соответствии с КЗоТ РСФСР 1922 года для расторжения трудового договора в связи с непригодностью необходимо было еще и согласие расценочно-конфликтной комиссии. А с 1927 года практически исключалась возможность увольнения работника¹.

Согласно Постановлению НКТ СССР 17 декабря 1930 года работник привлекается к уголовной ответственности, если его уволили за нарушение трудовой дисциплины².

Положение от 15 июля 1958 года «О правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза» содержало: «Рабочие и служащие не могут быть уволены из предприятия, учреждения, организации по инициативе администрации без согласия фабричного, заводского, местного комитета».

В 1970 году принимаются Основы законодательства СССР и союзных республик о труде, а в 1971 году – КЗоТ РСФСР, который действовал до 01 февраля 2002 года.

Согласно статье 15 КЗоТ РСФСР 1971 года³ закреплял: «трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон».

¹ Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. – Томск, 2017. – С. 11.

² Постановление Народного Комиссариата Труда СССР от 14 декабря 1930 года № 365 «Об изменении Правил об очередных и дополнительных отпусках» // Известия Народного Комиссариата Труда СССР. – 1930. – № 36

³ Кодекс законов о труде Российской Федерации (введен в действие с 01 апреля 1972 года Законом РСФСР от 09 декабря 1971 года) // Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971. – № 50. – Ст. 1007.

Собрание законодательства РФ, 2005. – № 42. – Ст. 4216.

Законом РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1¹ в Кодекс было внесено несколько изменений: обязательная письменная форма договора, трудовой договор назывался «договором (контрактом)».

Как только в трудовом договоре появилось понятие «контракт», то сразу же возникли сложности по поводу определения природы договора, то ли считать его трудовым либо гражданско-правовым. Контракты, заключаемые с отдельными категориями работников, были перенесены из трудовых в гражданско-правовые отношения.

Предполагалось, что трудовой договор является только основанием возникновения трудовых отношений между работодателем и работником, а контракт в дополнение устанавливал индивидуальные условия труда. Вскоре было утверждено, что контракт является особым видом трудового договора.² Но существовало и другое мнение о том, что «дефиниция «трудовой договор» имеет объемное содержание, означающее институт трудового законодательства, который включает нормы о приеме на работу, а также о переводе на другую работу и увольнении. Контракт – это особый вид трудового договора, который заключается согласно законодательству между работодателем и работником, и содержит наиболее большой перечень условий, оговаривающихся между сторонами, а также вопросы по организации труда, его стимулирования, социально-бытового обеспечения, вопросов ответственности и др.»³.

После вступления в законную силу ТК РФ 01 февраля 2002 года понятие «контракт» прекращает свое существование.

В 2001 году принимается действующий ТК РФ. Согласно ст. 56 ТК РФ «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обуслов-

¹ Закон РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Бюллетень Министерства труда Российской Федерации, 1993. – № 1–2.

² Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / под. ред. Коршунова Ю.Н., Коршуновой Т.Ю., Кучмы М.И., Шеломова Б.А. М.: Спарк, – 2002. – С. 58.

³ Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. 6-е изд., переработанное и дополненное / под ред. Гусова К.Н. М.: 2000. – С. 32.

ленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами...».

Из всего выше сказанного стоит отметить, что институт расторжения трудового договора по инициативе работодателя прошел длинный путь развития, который включал в себя несколько этапов. Первый этап практически исключал возможность прекращения трудовых отношений с работником. На втором этапе Законом 1886 года были предусмотрены основания увольнения наемного без его вины, существовало превосходство работодателя над работником, которое в дальнейшем стало ограничиваться. На третьем – сформулированы основания увольнения наемного. В настоящее время трудовое право до сих пор развивается, чье формирование основных категорий пока завершено действующим трудовым законодательством – ТК РФ. Принятием современного кодекса началось новое развитие регулирования трудовых отношений. Проанализировав прекращения трудовых правоотношений 1990-х годов необходимо сказать, что изменилась практика применения оснований увольнения по инициативе работодателя, хотя законодательная система таких оснований сохранилась.

1.2 Понятие, признаки и виды трудового договора

Трудовой договор является центральным институтом трудового права. Первыми цивилистами трудового права были И.С. Войтинский, Л.С. Таль, К.М. Варшавский.

Одним из первых цивилистов, который ввел термин «трудовой договор», стал В.Б. Ельяшевич. Как писал В.Б. Ельяшевич: «личность нанявшегося надо защищать и одними диспозитивными нормами не обойтись. Надо прибегать к принудительным нормам». В своем высказывании он говорит о том, что частные и публичные начала в правовом регулировании трудовых отношений едины. Так же цивилист предполагал, что трудовое право будет развиваться как отдельная отрасль права¹.

¹ Ельяшевич В.Б. Новое движение в области договора о труде // URL: http://bookz.ru/authors/kollektiv-avtorov/kurs-ros_540/page-6-kurs-ros_540/

Российский ученый Л.С. Таль первым ввел в научный оборот определение трудового договора: «трудовой договор есть всякая сделка (независимо от отрасли хозяйства и социального положения работника), которую одно лицо обещает другому приложение своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к его предприятию или иному хозяйству в качестве несамостоятельного работника, подчиняясь в пределах, определяемых договором, законом или обычаем, хозяйской власти работодателя и внутреннему порядку его предприятия или хозяйства»¹.

Многие цивилисты рассматривают трудовой договор как источник права. Под источником права понимается правовой акт, который содержит нормы, распространяющихся на «двоих» (работодатель и работник). По мнению М.Г. Столбова «трудовой договор представляет собой настоящий локальный нормативный документ, положения которого могут быть поставлены в основу судебного решения». Такой ученый как М.Н. Марченко рассматривал трудовой договор как договор нормативный, объясняя тем, что такой договор содержит нормы права, а именно работодатель наделен властными полномочиями по отношению к работнику.

Согласно действующему законодательству ст. 56 ТК РФ устанавливает: «трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами... своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенные этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя».

¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование // URL: <http://www.twirpx.com/file/442326/>

Необходимо отличать трудовой договор от гражданско-правового договора. Известный ученый Л.Н. Анисимов выделял несколько признаков трудового договора: во-первых, «личностный признак (выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия – зачисление в штат)»; во-вторых, «организационный признак (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность)»; в-третьих, «предметный признак (выполнение работ определенного рода, а не разового задания); и наконец, защитный признак (степень социальной защищенности)»¹.

Важно разграничивать трудовой договор от других смежных договоров гражданско-правового характера, связанных с трудом, поскольку на практике наблюдается заключение «скрытых трудовых соглашений». Под этим названием может быть либо трудовой договор, либо договор подряда. Оба договора предполагают выполнение определенной работы за денежное вознаграждение, но трудовой договор должен регулироваться трудовым правом, а договор подряда – гражданским. Скрытые трудовые отношения направлены на маскирование трудовых отношений под другой вид отношений и уменьшение правовой защиты работника.

Современные цивилисты выделяют следующие признаки трудового договора: предмет трудового договора – труд работника; личное выполнение работы, замена работника запрещена; на протяжении выполнения своей работы работник обязан подчиняться внутреннему трудовому распорядку; работодатель обязуется организовать работу работнику, предоставить нормальные и безопасные условия труда.

¹ Анисимов Л.Н. Трудовой договор в свете нового законодательства. – М., 2014. – С.7.

Ученые-трудовики по-разному характеризуют виды трудового договора. Так, М.В. Лушникова и А.М. Лушников классифицировали трудовой договор по следующим основаниям:

- а) по форме реализации трудовых прав: на индивидуальные и коллективные;
- б) по отношению к трудовому договору: на основные (трудовые договоры) и производные (иные соглашения о труде);
- в) по срокам: на соглашения, заключаемые на неопределенный срок, и срочные;
- г) по категориям работников и работодателей (сфера трудовой деятельности) (трудовые договоры с педагогическими, медицинскими работниками, работниками транспорта и др.);
- д) по степени обязательности заключения хотя бы для одной из сторон: на свободные и обязательные¹.

В своей работе Н.И. Дивеева приводит наиболее обширный перечень классификации договора о труде. Трудовой договор автор подразделяет на следующие виды:

- 1) возмездные и безвозмездные;
- 2) односторонние и двусторонние (многосторонние);
- 3) консенсуальные и реальные;
- 4) главные и придаточные;
- 5) типичные и смешанные и др.

Как рассказывает Н.И. Дивеева: «предложенная классификация пригодна в основном для частноправовых договоров и поддерживается представителями науки гражданского права. Наиболее плодотворной, выступает классификация договоров на источники права (нормативные договоры, соглашения о нормах) и договоры – разновидности юридических фактов. Основанием в этом случае является характер юридических последствий, вызываемый заключением договоров. Кроме того, классификацию предлагается проводить по функциям в механизме

¹ Лушников А. М. Курс трудового права: Учебник: в 2 т. – М., 2014. – С.175.

правового регулирования и договор рассматривать как источник права, как юридический факт, как правоотношение, как акт реализации нормы права»¹. Также автор предполагал, что в трудовом праве есть элемент публичности, и поэтому его нельзя отнести к частному праву.

В ст. 58 ТК РФ закреплено два вида трудового договора: во-первых, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (бессрочный), во-вторых, срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок представляет собой такой договор, который заключается между работником и организацией, при этом не оговаривается срок его действия.

Срочный трудовой договор заключается между сторонами на срок не более пяти лет, если другой срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Такой договор классифицируется на две группы:

- 1) договоры, не установленные на неопределенный срок в связи с характером предстоящей работы или условий ее выполнения;
- 2) заключение договора по соглашению сторон.

К первой группе относятся следующие условия заключения срочного трудового договора:

- а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым будет сохранено место работы;
- б) на время выполнения временных (до 2-х месяцев) и сезонных работ;
- в) с лицами, направленными на работу за границу;
- г) для проведения работ, которые выходят за рамки обычной деятельности работодателя;
- д) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

¹ Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России: Монография. – Барнаул, 2015. – С. 21.

е) с лицами, которые поступили на работу в организации, созданные на заведомо определенный период, или для выполнения заведомо определенной работы;

ж) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение не может быть определено конкретной датой;

з) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

и) в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избирательных органов или должностных лиц;

к) с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения;

л) с гражданами, которые направлены для прохождения альтернативной гражданской службы.

Такой перечень оснований, предусмотренный ст. 59 ТК РФ, не является исчерпывающим.

Срочный договор признается правомерным, если стороны пришли к общему соглашению. Такой договор должен быть заключен на добровольном согласии между работником и работодателем. Если договор будет заключен под принуждением работника, то суд признает его договором, заключенным на неопределенный срок. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» установлено: «решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Если судом при разрешении спора о правомерности заключения

срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок».

Согласно ч. 2 ст. 59 ТК РФ основаниями заключения срочного трудового договора по соглашению сторон являются:

1) с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);

2) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

3) с лицами, которые поступают на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

4) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

5) с лицами, которые избраны по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнe-

ния Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

8) с лицами, которые получают образование по очной форме обучения;

9) с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река-море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

10) с лицами, которые поступают на работу по совместительству; 20

11) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Существуют еще срочные трудовые договоры, которые заключаются для выполнения определенной работы и расторгают по завершению соответствующей работы. Это установлено в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, такой договор в силу ч. 2 ст. 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы».

Срочный договор может стать трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, при условии, если срок договора истекает, при этом ни одна из сторон не потребовала расторжения такого договора и работник продолжает выполнение своей работы, то договор будет считаться заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор может прекращаться на различных основаниях таких, как расторжение трудового договора по соглашению сторон, по инициативе работника, работодателя, третьих лиц, а также по основаниям, которые не относятся к выше перечисленным. Статьей 77 ТК РФ предусмотрены общие основания пре-

кращения трудового договора, и такой перечень оснований не является исчерпывающим.

Таким образом, необходимо выделить следующее: самым первым ученым, кто ввел в научный оборот определение «трудовой договор», являлся В.Б. Ельшенин. Трудовой договор является юридическим актом, представляющим собой двустороннее соглашение сторон (работника и работодателя), заключаемое для возникновения трудовых отношений. Иначе говоря, трудовой договор является юридическим фактом, который порождает возникновение трудовых правоотношений в случае истечения конкретных жизненных обстоятельств. ТК РФ предусмотрено два вида трудового договора, каждый из которых имеет свои условия для заключения договора. Расторжение трудового договором предусмотрено ст. 77 ТК РФ, который содержит основания для прекращения трудовых отношений.

На протяжении всего развития института расторжения трудового договора по инициативе работодателя многие термины, касающиеся данного института, не были подвержены существенному изменению, и даже до сих пор используются учеными, теоретиками, цивилистами.

2 РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1 Расторжение трудового договора по основаниям, не связанным с виной работника

В ст. 81 ТК РФ закреплены основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Существуют общие и дополнительные основания. Общие основания указаны в п.п. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК РФ, такие основания применяются к любым работникам. Дополнительные основания закрепляются в п.п. 4, 7, 7.1, 8, 9, 10, 13 ст. 81 ТК РФ и применяются только к отдельным категориям работников, к руководителю организации, к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности, к работнику, выполняющему воспитательные функции, к главному бухгалтеру.

Также существуют еще виновные и невиновные основания расторжения договора о труде. В виновных основаниях присутствует наличие вины работника, а в невиновных основаниях отсутствует. При отсутствии вины работника (п.п. 1, 2, 3, 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель может его уволить, соблюдая выполнения следующих действий:

– в ст. 180 ТК РФ закреплено: «о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения»;

– увольняя работника в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ), работодатель обязан перевести его на другую работу с его согласия;

– принимая решение о сокращении численности или штата работников организации, работодатель обязуется уведомить выборного профсоюзного органа со-

ответствующей организации не позже 2-х месяцев до начала проведения данного мероприятия, а при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца;

– увольнение работников, которые являются членами профсоюза, по п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ должно производиться работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

– в ч. 3 ст. 82 ТК РФ установлено: «при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации».

– согласно ст. 178 ТК РФ «При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие».

Основания расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника:

1. Увольнение в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности работодателем. Уполномоченный орган принимает решение о ликвидации организации, согласно установленному порядку. Данное решение будет служить основанием для предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. На таком основании расторжения договора работодатель обязуется предупредить своих работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. В ч. 3 ст. 180 ТК РФ закреплено: «работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении».

На основании ст. 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹ работодателю необходимо за 3 месяца сообщить органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников.

После расторжения трудового договора работнику обязаны выплатить выходное пособие, установленное в трудовом законодательстве.

Необходимо разграничивать понятия «ликвидация» и «реорганизация» организации. В соответствии со ст. 57 Гражданского кодекса Российской Федерации дефиниция «реорганизация» представляет собой различные формы изменения статуса юридического лица: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование. Такая реорганизация не будет являться основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. После реорганизации в трудовой договор работника вносится соответствующее изменение.

В п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» установлено: «под прекращением деятельности работодателя – физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности». Прекращение деятельности может производиться по его собственной инициативе работодателя в любое время.

2. Увольнение в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Сокращение численности или штата работников осуществляется в целях совершенствования работы организации, рационального укомплектования ее квалифицированными кадрами и при фактическом сокращении объема работ.

Увольнение по данному основанию допускается при условии, если работник не имеет преимущественного права на оставление его на работе, а также, если ра-

¹ Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Ведомости Верховного Совета Российской Федерации, 1991. – № 18. – Ст. 566

ботодатель не имеет возможности предоставить ему другую работу, на которую он согласится.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется тем работникам, которые имеют более высокую производительность труда и квалификацию. Высокая производительность труда учитывается по таким показателям, как: качественное выполнение большого объема работы или в более короткий срок по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность; отсутствие ошибок при выполнении работы; наличие поощрений за высокие показатели в работе. Для подтверждения высокой квалификации работника необходимо: высокий уровень образования, опыт, знание специфики работы, дополнительные квалификационные характеристики такие, как умение работать на компьютере, владение иностранными языками. При этом могут еще учитываться и личностные качества работника, а именно 26 коммуникабельность, чувство ответственности, доброжелательность, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и т.п.

В ч. 2 ст. 179 ТК РФ установлено: «при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы».

В ст. 180 ТК РФ предусматриваются гарантии и компенсации работникам при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации: «при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую

имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 настоящего Кодекса». Увольнение работника производится в случае отсутствия возможности перевести работника на другую работу с его согласия.

3. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

Расторжение трудового договора может быть осуществлено на основании несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Аттестация представляет собой некую проверку профессиональной подготовки работника и его деловых качеств для определения уровня его квалификации и (или) соответствия занимаемой должности. К сожалению, 27 трудовое законодательство не содержит определения аттестации, а также порядок ее проведения не предусмотрен в ТК РФ.

Проведение аттестации предусмотрено федеральными законами для отдельных категорий работников, иными нормативными правовыми актами. Например, Приказом Министерства транспорта РФ от 11 июля 2012 года № 231 «Об утверждении порядка и сроков проведения аттестации работников железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых связана с движением поездов и маневровой работой на железнодорожных путях общего пользования, а также порядок формирования аттестационной комиссии» утвержден порядок и сроки проведения аттестации работников, порядок формирования аттестационной комиссии. К другим категориям работников применяется Постановление ГКТ и Госкомтруда СССР от 05 октября 1973 года № 470/267 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» (с изменениями от 14 ноября 1986 года), в котором определены сроки проведения аттестации, состав аттестационных комиссий, порядок проведения аттестации.

Если в соответствии с федеральным законом или иным нормативно- правовым актом аттестация является не обязательной, и при этом ее проведение предусмотрено локальным нормативным актом, которое принимается с учетом мнения представительного органа работников, то в этом случае работодатель может сам провести аттестацию работников.

В процессе проведения аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке должен быть включен представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор, если в заключение аттестационной комиссии будет признано, что работник по уровню своей квалификации не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе.

Расторжение трудового договора с работниками, которые являются членами профсоюза, осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Увольнение по данному основанию допустимо, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

В п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» закреплено: «в силу п. 3 ч. 1 и ч. 2 ст. 81 ТК РФ увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с

другими доказательствами по делу. Если работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его 29 согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (ч. 3 ст. 81 ТК РФ)».

4. Увольнение руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера при смене собственника имущества организации. В ст. 75 ТК РФ сказано, что: «при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером». На таком основании трудовой договор не может быть расторгнут с другими работниками данной организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности: при приватизации государственного или муниципального имущества, то есть при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц; при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность; при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.

Руководитель организации, его заместитель и главный бухгалтер не могут быть уволены при изменении подведомственности (подчиненности) организации, при условии, если не произошла смена собственника имущества организации.

Согласно ст. 181 ТК РФ «в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить

указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

Трудовое законодательство устанавливает юридические гарантии при приеме на работу и обеспечивает устойчивость трудовых договоров, а также запрещает увольнение работника по инициативе работодателя по основаниям, которые не предусмотрены ТК РФ. Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, указанными в п.п. 1, 2, 3 и 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, являются: ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации и смена собственника имущества организации. В ходе рассмотрения оснований увольнения работника по инициативе работодателя, не связанные с виной работника, было выявлено, что трудовое законодательство не содержит определения аттестации, а также порядок ее проведения не предусмотрен в ТК РФ.

2.2 Расторжение трудового договора по вине работника

В п.п. 5–11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ перечислены основания увольнения работника, связанные с его виной. Расторжение договора по таким основаниям производится в упрощенном порядке, а именно без предупреждения, без учета мнения профсоюза, без выплаты выходного пособия¹. Однако есть исключение, содержащееся в ст. 82 ТК РФ, которая закрепляет, что: «увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса».

¹ Трудовое право России: Учебник / отв. ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. – М., 2016. – С. 216.

Основания, указанные в п.п. 5–10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, являются дисциплинарными взысканиями. В ст. 193 ТК РФ предусмотрены сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий, которые работодатель должен соблюдать.

Под дисциплинарным взысканием стоит понимать, что это такое наказание, которое налагается на работника, нарушившего трудовую дисциплину. Дисциплинарное взыскание и увольнение может быть применено в течение 6 месяцев, со дня совершения проступка, но не позже. По результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Основания расторжения трудового договора связанные с виной работника:

1. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей.

Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих определенных обязанностей, которые определены трудовым или коллективным договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка. Если работником совершен дисциплинарный проступок, то работодатель имеет право применить к нему дисциплинарное взыскание.

Статьей 192 ТК РФ предусмотрено 3 вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. По п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ применяется такое взыскание, как увольнение работника.

Согласно ч. 5 ст. 192 ТК РФ установлено, что «при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен».

2. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. В п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрены основания увольнения работника независимо от того, было ли у него ранее дисциплинарное взыскание. К ним относятся:

а) прогул без уважительных причин;

Под прогулом понимается отсутствие работника на своем рабочем месте в течение всего дня или более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, при условии, если нет уважительных причин.

Независимо от наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания, работника допускается уволить, если он один раз замечен в прогуле. Но нельзя уволить за прогул, если работник явился на работу, но отстранен от нее работодателем в соответствии со ст. 76 ТК РФ; а также, если работник, отказался приступать к той работе, на которую был переведен с нарушением порядка, установленного ст.ст. 72.1–73 ТК РФ. Увольнение за прогул является самым строгим дисциплинарным взысканием. Работодатель обязуется соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный в ст. 193 ТК РФ.

В ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ закреплено: «днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность)». Но на практике бывают случаи, когда трудно установить дату увольнения в случаях длящегося прогула.

б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Если работник на своем рабочем месте либо на территории организации, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию, был замечен в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, то он подлежит увольнению. Также, если работник, кому было поручено выполнять определенную работу, не был на своем рабочем месте, но находился на территории соответствующей организации, то его можно уволить ¹.

Законодательством не предусмотрено оформление акта о появлении работника на работе в состоянии опьянения, а также не определено, кто в силу своих

¹ Трудовое право России: Учебник / отв. ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. – М., 2016. – С. 218.

прав может оформлять данный акт. Так, в Решении Миасского городского суда Челябинской области «Об обжаловании дисциплинарного взыскания»¹ от 24 апреля 2012 года установлено, что на Мальцева Г.П. был составлен акт, в котором был указан такой признак, как запах алкоголя. На практике обычно такие акты составляют работники кадровой службы либо непосредственные руководители. Каких-либо нормативно закрепленных требований к данному документу не существует.

в) разглашение охраняемой законом тайны, которая стала известна работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

Увольнение работника допускается в случае разглашения охраняемой законом государственной, коммерческой, служебной или иной тайны (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В трудовом законодательстве отсутствует понятие тайны, оно предусмотрено в других законах таких, как Закон РФ от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне» и Федеральный закон от 29 июля 2004 года № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» и иных федеральных законов.

г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, которые установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Под чужим имуществом следует понимать любое имущество, которое не принадлежит данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение по-

¹ Решение Миасского городского суда Челябинской области «Об обжаловании дисциплинарного взыскания» от 24 апреля 2012 года. Дело № 2-1068/2012 из архива Миасского городского суда Челябинской области

влекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Работодателем должно быть установлено наличие: неправомерных действий работника; вины работника; тяжких последствий; причинно- следственной связи между действиями работника и наступившими тяжкими последствиями (или возможностью наступления). Нарушение работником требований охраны труда должно быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.

3. Совершение виновных действий работником, который обслуживает денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

В случае наличия недоверия работодателя к работнику необходимо это доказать документально (актами об обсчете, обвешивании, недостаче и т.п.) или свидетельскими показаниями о конкретных нарушениях дисциплины работником.

По данному основанию могут быть уволены работники, которые непосредственно обслуживают денежные или товарные ценности (осуществляют прием, хранение, транспортировку, распределение и т.п.), независимо от того, какой вид материальной ответственности на них возложен. Не могут быть уволены в связи с утратой доверия бухгалтеры, контролеры, товароведы, поскольку денежные или товарные ценности им непосредственно не вверяются.

3.1. В п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ установлено: «непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федера-

ции, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя».

4. Совершение работником, который выполняет воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение по данному основанию может быть применено только к тем работникам, которые занимаются воспитательной деятельностью.

Увольнение возможно только тогда, когда воспитательная функция является основным содержанием работы, поэтому недопустимо увольнение по этому пункту руководящих работников на том основании, что в их трудовые обязанности входит воспитание подчиненных (это не главное содержание их работы).

Под аморальным проступком понимается проступок, который противоречит общепринятым нормам морали, причем независимо от того, где он совершен: по месту работы или в быту (драки, появление на работе или в общественных местах в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство и др.).

Увольнение работника за совершение аморального проступка является дисциплинарным взысканием, если аморальный проступок совершен по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей. В таких случаях работодатель должен соблюдать сроки и порядок наложения взысканий, предусмотренные ст. 193 ТК РФ. Увольнение возможно не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

Если же аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, то увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

5. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, которое по-

влекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Необоснованное управленческое решение не является основанием для расторжения трудового договора. Увольнение по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается при условии, что руководителем, а также его заместителями, главным бухгалтером было принято необоснованное решение, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Увольнение будет признано законным, если работодатель докажет наступление неблагоприятных последствий. Неблагоприятные последствия бывают в виде гибели, порчи, уничтожения, уменьшения имущества или иной ущерб.

6. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

В судебной практике под грубым нарушением трудовых обязанностей понимается неисполнение возложенных трудовым договором обязанностей, повлекшее причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Однократным грубым нарушением, например, может быть нарушение обязанности руководителя информировать работодателя о занятии оплачиваемых должностей, об участии в капитале другой организации, заинтересованности в сделке.

7. Увольнение в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

В данном основании прослеживается умысел работника в представлении соответствующих документов, без которых прием на работу невозможен.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать, а работник обязан представить определенные документы. Если же предоставляется подложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения порученной ему работы, то увольнение работника по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

невозможно, так как трудовое законодательство запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Поэтому и при наличии рассмотренных оснований для расторжения трудового договора работодатель может отказаться от увольнения работника. Такой отказ допускается, так как улучшает положение работника, избавляя его от необходимости претерпеть неблагоприятные последствия, связанные с увольнением с работы по инициативе работодателя. Рассматривая основания увольнения работника по инициативе работодателя, связанными с его виной, было установлено, что трудовым законодательством не предусмотрен акт о появлении работника в состоянии алкогольного, токсического и иного опьянения.

ТК РФ предусмотрен перечень оснований увольнения по инициативе работодателя, который не является исчерпывающим. Абсолютное большинство оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя составляют основания, связанные с виной работника.

Подводя итоги, необходимо внести предложения по совершенствованию ТК РФ. В трудовое законодательство следует закрепить: 1) дефиницию «аттестация» в действующем Кодексе, для предотвращения возникновения на практике споров по толкованию соответствующего термина; 2) оформление акта о появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, который будет являться доказательством данного проступка.

3 ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ НОРМ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ВИНОВНЫМ ОСНОВАНИЯМ

3.1 Практическое применение норм об увольнении по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ

Анализ материалов судебной практики показал, что наиболее сложными являются дела, связанные с увольнением работника по инициативе работодателя. Большинство рассматриваемых в суде трудовых споров, возникающих между работниками и работодателями, – это споры, связанные с прекращением (расторжением) трудового договора. При этом более половины исков о восстановлении на работе удовлетворяются. Этот факт говорит о том, что на практике зачастую неправильно применяются нормы трудового законодательства о прекращении трудового договора, а также о несовершенстве этих норм.

В последнее время суды общей юрисдикции, рассматривая дела по трудовым спорам, стали широко использовать принцип «недопустимости злоупотребления правом». Такое злоупотребление правом возможно, как со стороны работника, так и со стороны работодателя.

Нормативное обоснование для применения принципа недопустимости злоупотребления правом в трудовом законодательстве отсутствует. Как известно, в Гражданском кодексе РФ имеется соответствующая норма (ст. 10 Гражданского кодекса РФ), предусматривающая, что злоупотребление правом является самостоятельным основанием для отказа в защите принадлежащих прав. Считаю целесообразно было бы внести соответствующее дополнение и в Трудовой кодекс РФ.

Так по делу о восстановлении на работе, гражданин К. обратился в Нижневартовский районный суд о признании неправомерным его увольнение по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ¹. Гражданин К. пояснил, что работал в ОГАО «Стрежевой лесхоз» в должности начальника пожарно-химической станции. В приказе об увольнении по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ имеется ссылка на совершение

¹ Решение Нижневартовского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа по делу № 2-253/2016 от 8 нояб. 2017 г. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/WkUEuwEN3fbl/>

им двух дисциплинарных проступков, за которые объявлены выговоры и с которыми он не согласен.

Первое взыскание было наложено за нахождение истца на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Данный факт не подтвержден (медицинское освидетельствование не проводилось и отсутствует акт, о том, что он находился в состоянии алкогольного опьянения). Объяснительная истцом была написана уже после наложения взыскания.

Ответчик указал суду, что трехмесячный срок обжалования данного приказа прошел, а истец не заявлял дополнительных требований о восстановлении пропущенного срока, поэтому суд, в части иска об отмене данного приказа истцу отказал, но отметил, что он наложен неправомерно.

Второе взыскание было наложено за то, что истец «внес ложную информацию в наряд-акт». В суде ответчик не мог предоставить данный документ, так как ведение документации на предприятии велось с нарушением норм делопроизводства. К тому же данное взыскание было наложено позднее одного месяца после обнаружения проступка, то есть с нарушением требованием ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Суд восстановил истца в прежней должности, взыскал с ответчика заработную плату за вынужденный прогул, компенсацию морального вреда и гос. пошлину.

Аналогичная ситуация сложилась по другому делу. Гражданин П. обратился с исковыми требованиями к ИП «Мошкин Е.В.». Истец пояснил, что работал в должности охранника и был уволен незаконно по пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В свое оправдание ответчик пояснил, что П. систематически отпрашивался в больницу, при этом иногда предоставлял подтверждающие документы, а иногда нет. В связи с постоянным отсутствием на П. было наложено дисциплинарное взыскание (замечание). По поводу этого взыскания истец отказался давать объяснения, что и послужило причиной увольнения. В связи с этим были составлены

акт об отказе от дачи объяснения, акт об отказе от подписи в связи с ознакомлением в приказе об увольнении.¹

Тем самым ответчиком был нарушен двухдневный срок по ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Учитывая длительность отсутствия истца на рабочем месте без уважительных причин, суд посчитал, что указанный дисциплинарный проступок не может явиться основанием для увольнения. Работодатель не учел тяжести проступка.

На основании этих доказательств суд признал приказ об увольнении незаконным и восстановил истца в должности охранника.

При рассмотрении споров о восстановлении работников, на работе, уволенных по рассматриваемому основанию, работодатель обязан предоставить доказательства соблюдения следующего порядка:

1. Проверить наличие и соблюдения порядка наложения дисциплинарного взыскания.
2. Проверить наличие доказательств совершения работником нового дисциплинарного проступка.
3. Проверить наличие объяснительной записки от работника о причинах совершенного проступка (или акта об отказе предоставления объяснений, составленного по истечении двух рабочих дней).
4. Проверить соблюдение сроков наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 Трудового кодекса РФ).

Прекращение трудовых правоотношений между работником и работодателем или увольнение - это достаточно сложный юридический процесс. Особенно сложно эти правоотношения складываются между беременной женщиной и работодателем. Так в Северском городском суде рассматривалось дело по иску гражданки

¹ Решение Нижневартговского районного суда г. Нижневартговска по делу №2-1471/10 от 2 нояб. 2017 г. // URL: <https://rospravosudie.com/court-nijnev-rajonnyj-sud-g-nv-hmao-oblast-s/act-414448668/>

Б. к ООО Опытный завод «ПСК»¹ о признании приказа об увольнении по п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ незаконным.

В суде гр. Б. пояснила, что работала в данной организации с 04 сентября 2015 г. по 08 октября 2015 г. За время работы у нее не было ни одного дисциплинарного взыскания, не совершала никаких виновных действий. Полагает, что ее уволили, в связи с тем, что работодатель узнал о ее беременности, поставив ей в вину вымышленные доказательства в неисполнении служебных обязанностей. Истец пояснила, что взята на учет по беременности 31 августа 2015 г., о чем сообщила работодателю (в устной форме), но данный факт им был проигнорирован.

Ответчик в суде исковые требования признал в части восстановления на работе и пояснил, что не знал о беременности гр. Б., а узнал об этом только в ходе судебного слушания. Также пояснил, что с истцом был заключен срочный трудовой договор и что гр. Б. должна была известить его об этом надлежащей справкой, и руководство бы перезаключило с ней трудовой договор на бессрочный.

Суд пришел к выводу о незаконности увольнения гр. Б. Истец подлежит восстановлению на прежнем рабочем месте.

Я полностью согласен с решением суда. Увольнение беременных женщин по данному основанию невозможно. Это прямо предусмотрено ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, где указано, что беременная женщина может быть уволена только в двух случаях:

1. ликвидация организации;
2. прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

На практике, зачастую, беременные женщины, устраиваясь на работу, вынуждены скрывать свое положение, потому что работодатели не заинтересованы принимать их на работу, в виду того, что в последствии ей нужно будет выплачивать денежные выплаты, и, уйдя в декретный отпуск, работодатель лишится работника, и будет вынужден искать ему замену. Недобросовестные работодатели

¹ Решение Северского городского суда по делу № 2-1448/2015 от 30 нояб. 2017 г. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Xs4yEBI9TmYl/>

всячески пытаются «избавиться» от беременных женщин. Возможно, если бы государство поддерживало работодателей, принимающих на работу беременных женщин, предоставляя льготы (например, налоговые), они охотнее принимали бы данную категорию женщин на работу.

Уволить работника по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ можно только за полное неисполнение трудовых обязанностей (например, при неявке на работу, полного невыполнении служебного поручения и т. д.). При этом такие нарушения, как опоздание на работу, некачественное выполнение поручения руководителя не могут являться основанием для увольнения. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Причем, (исходя из основания увольнения), только неисполнение должно явиться основанием для наложения как первого, так и второго (третьего и последующего) дисциплинарного взыскания, примененного до увольнения. По этому вопросу Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 (п. 35) указывает, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). Работодатели часто неправильно трактуют нормы законодательства исходя из личной заинтересованности и юридической неграмотности. Так в Кировский районный суд г. Томска обратился гражданин Г. с иском к территориальному фонду обязательного медицинского страхования Томской области о признании приказов о наложении взысканий и приказа об увольнении по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ незаконными.

Истец указал, что первое взыскание к нему было применено за опоздание на работу на 12 минут (было объявлено замечание). Проступок произошел не по его вине. Причиной опоздания стала неисправность шлагбаума, установленного во дворе дома. Это же подтвердили свидетели. Гр. Г. предупредил, что опаздывает своего непосредственного начальника, который данный факт подтвердил. Суд пришел к выводу о том, что данный приказ является незаконным и подлежит отмене.

Второе взыскание к гр. Г. было применено тоже в виде замечания за отсутствие на рабочем месте в рабочее время в течении 20 минут. Истец пояснил, что ходил в аптеку за лекарством и предварительно предупредил об этом своего непосредственного начальника, который данный факт подтвердил. Это же подтвердили и другие свидетели.

Ответчик против этого возражал, заявив, что истец в свое оправдание не представил никаких доказательств, кроме своей объяснительной, в частности чеки из аптеки на покупку лекарств. Суд нашел данные доводы не основанными на законе (на работника данная обязанность не возлагается). О необходимости представления таких доказательств работник работодателем письменно не уведомлялся. Кроме того, при привлечении истца к дисциплинарной ответственности за данное правонарушение работодателем учитывалось наличие у истца дисциплинарного взыскания, которое отменено судом.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Представленные доводы доказательствами не являются.

Суд обязал ответчика восстановить истца в прежней должности. Налицо несоизмеримость наказания с тяжестью проступка.

Одним из определяющих критериев законности увольнения по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ становится определение причин неисполнения работником

трудовых обязанностей. При этом перечень причин, которые могут рассматриваться как уважительные, законодательством не установлен.

Очень часто возникают вопросы относительно оценки такого условия для увольнения как «неисполнение трудовых обязанностей», а именно, что понимается под трудовыми обязанностями, неисполнение которых может повлечь увольнение. Так в Кировский районный суд г. Томска обратился гр. З. с иском к «НИ Томскому политехническому университету»¹. Истец состоял в должности профессора кафедры и был уволен по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей в связи с наличием дисциплинарного взыскания.

Ответчик ссылается на то, что не выполнены показатели эффективности труда, что является дополнительной обязанностью преподавателя в его индивидуальном плане работы (ИПР).

Истец пояснил, что невыполнение показателей результативности академической деятельности связано с независящими от него причинами (в частности, отсутствие ведущих научно – образовательных центров и научных групп, осуществляющих деятельность по его тематике). Просьбы к зав. кафедры, о возможности присоединится к другим научным группам, остались без ответа. А также гр. З. указал на то, что был пропущен, установленный ст. 193 Трудового кодекса РФ месячный срок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Суд пришел к выводу, что неисполнение гр. З. ИПР преподавателя по одному критерию не может являться основанием для его увольнения по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, поскольку должны быть учтены обстоятельства совершения данного проступка и его тяжесть. Суд счел требования истца о восстановлении на работе обоснованными и иск удовлетворил.

Неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых функций – виновные действия работника. В том случае, когда неисполнение трудовых функций

¹ Решение Кировского районного суда г. Томска по делу № 2-2803/2016 от 3 нояб. 2016 г. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/BEIQRaF7pb5> (дата обращения: 14.04.2018).

работником было вызвано уважительной причиной, то его увольнение по данному основанию будет признано незаконным. В данном примере это явно видно. Неисполнение истцом своих трудовых обязанностей было вызвано тем, что работодатель не обеспечил работнику необходимые условия для выполнения им своих трудовых функций и задач.

3.2 Практика о применении норм об увольнении по п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ

Одно из оснований, достаточных для прекращения трудового договора с работником, это единичное грубое нарушение им своих трудовых 55 обязанностей, вне зависимости от того, имел он до этого дисциплинарное взыскание или нет. В соответствии с действующим трудовым законодательством таким нарушением является «прогул». К сожалению Трудовой кодекс РФ не содержит перечень уважительных причин, при наличии которых отсутствие работника на работе не признается прогулом. В связи с этим уважительность причины отсутствия работника оценивает сам работодатель, а в спорных ситуациях суд. При этом выяснилось, что отсутствие работника в большинстве случаев вызвано уважительными причинами. Одним из таких случаев является следующее дело. В Нижневартовский районный суд г. Нижневартовска поступило исковое заявление. Гражданин Ф обратился в суд с иском к ОГБУЗ «БСМЭ»¹, указав что был уволен с должности санитаря по пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Гражданин Ф. ссылается на следующие обстоятельства: он был принят в Нижневартовское районное отделение, которое находилось по адресу. Работодатель издал приказ, в котором гр. Ф. переводился в другое отделение по другому адресу. О переводе гр. Ф. стало известно не от работодателя, а от других сотрудников, а также то, что за невыход на работу в отделение по новому адресу его уволили за прогул. Истец так же пояснил, что не знал о переводе, а также не знал адрес, куда он должен был выйти и в свое рабочее время находился на работе по старому адресу, куда был принят на

¹ Решение Нижневартовского районного суда г. Нижневартовск по делу № 2-2717/2016 от 14 нояб. 2018 г. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/jGhavhIZtNJ0/>

работу. Ответчик искивые требования не признал, указав, что перемещение работника не влечет существенных изменений трудового договора и что не обязан указывать адрес рабочего места.

Суд искивые требования гр. Ф. удовлетворил полностью. Пояснив что в данном случае имело место не перемещение, а перевод, что влечет существенные изменения трудового договора. Поскольку перевод истца был без его согласия суд признал приказ об увольнении незаконным.

Считаю, неправильным, что при перемещении не требуется согласие работника. Это приводит к подобным трудовым спорам. В большинстве случаев перемещение сотрудника в другое подразделение без изменения трудовой функции и условий работы все же требует письменного согласия и оформление дополнительного соглашения. На мой взгляд перемещение в другое структурное подразделение это уже перевод, так как это иное рабочее место с другим юридическим адресом, что для работника может являться существенным условием. Считаю, следует внести изменения в ч. 3 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ в части разрешить перемещение работника только с его письменного согласия.

Расторжение трудового договора с беременной работницей, как уже отмечалось выше, - это сложный юридический вопрос. Законодатель, защищая права таких сотрудниц, запрещает увольнение по инициативе работодателя. Трудовой договор может быть расторгнут, либо по инициативе самой беременной женщины, либо в случаях, когда дальнейшее продолжение правоотношений невозможно. Решая споры об увольнении беременных, суды в большинстве решений исходят из интересов женщин. Так в Нижневартовский районный суд г. Нижневартовска поступило искивое заявление от гр. К. к ООО «Север +»¹. Истец указала, что фактически была допущена с ведома и по поручению работодателя к работе в должности менеджера по персоналу. При устройстве на работу все существенные условия трудового договора были согласованы устно с работодателем и ему же

¹ Решение Нижневартовского районного суда г. Нижневартовск по делу № 2-1262/2013 от 15 мая 2017 г. // URL: <https://rospravosudie.com/court-hmao-rajonnyj-sud-g-nijne-tymenskaya-oblasts/act107320688/>

были переданы все документы, необходимые при приеме на работу. Через месяц гр. К. сообщила работодателю о своей беременности, что подтверждается соответствующей справкой, после чего через некоторое время ее отстранили от работы без законных оснований, в тот же день ей была выдана трудовая книжка без записей о приеме на работу в ООО «Север+» и об увольнении.

Ответчик иск не признал и утверждал, что гр. К. работала на основании трудового договора, который игнорировала и не подписывала. Уволена гр. К. была по пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за грубое нарушение трудовой дисциплины «прогул», так как отсутствовала на рабочем месте 23, 27 и 31 марта 2013 г. Но по причине не подписания трудового договора запись в трудовую книжку гр. К. о работе ее и увольнении сделаны не были.

Суд пришел к выводу о наличии сложившихся фактических трудовых отношений между истцом и ответчиком. И пояснил, что в соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При этом, при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

В свое оправдание ответчик никаких доказательств не представил. Равно как и доказательства соблюдения процедуры увольнения по данному основанию.

Суд иск истца удовлетворил. Обязал ответчика восстановить гр. К. на работе. Взыскать в пользу истца заработную плату, компенсировать моральный вред и возместить судебные издержки.

Хочется отметить, что нормы Трудового кодекса РФ полностью защищают права беременных женщин. Согласно ст. 261 Трудового кодекса РФ не допускается расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя. За увольнение женщины по мотивам ее беременности в Российской Федерации для недобросовестных работодателей предусмотрена даже уголовная

ответственность (ст. 145 Уголовного кодекса РФ). Принимая решение о прекращении трудовых правоотношений с беременной сотрудницей, работодателю следует взвесить все «за» и «против» и оценить возможные риски и последствия. Учитывая все эти моменты, работодатели неохотно заключают трудовой договор с беременной. Как видно из практики меры ответственности, которые предусмотрены, для таких работодателей не эффективны. И как уже отмечалось, законодателю, в перспективе, нужно рассмотреть меры поощрения для работодателей, принимающих на работу беременных женщин.

Увольнение работника за прогул может последовать лишь с соблюдением порядка наложения дисциплинарных взысканий, который предусмотрен ст. 193 Трудового кодекса РФ. К сожалению, на практике часто нарушается вышеуказанный порядок. В суде выявляются такие нарушения, как неполучение письменного объяснения работника, нарушение срока применения дисциплинарного взыскания (увольнения), не объявление работнику под роспись приказа о наложении дисциплинарного взыскания, в том числе об увольнении, что приводит к отмене приказов об увольнении судами. Так, гражданка Д. обратилась с исковыми требованиями к ООО «Лето – Тур»¹ о признании увольнения по пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ незаконным и изменении формулировки «прогул» на формулировку «по собственному желанию» (ч. 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

В ходе судебного разбирательства выяснилось, что Д. работала у ответчика в должности бухгалтера и при заключении трудового договора рабочее место не было определено. Была устная договоренность с работодателем, что она будет работать дома и иногда, при необходимости приходить в офис. Ответчик данный факт подтвердил, это же подтверждено и трудовым договором. Суд по данному факту определил, что если в договоре не определено рабочее место, то им является место, где работник должен находиться в связи с выполнением его работы (то есть в офисе, а не дома).

¹ Решение Нижневарттовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа по делу № 1301/10 от 13 дек. 2017 г. // URL: <http://www.gcourts.ru/case/2758738>

Увольнение произошло после того как ответчик вернулся из командировки и не нашел в офисе ни Д., ни уставных документов фирмы. По факту хищения он обратился в милицию. Так как Д. на работу не выходила, он издал приказ об увольнении, а предложение дать объяснения направил Д. почтой (после издания приказа).

Увольнение признано незаконным из-за отсутствия доказательств совершения истцом прогула (акта об отсутствии на рабочем месте), а также не соблюден порядок наложения взыскания. Иск был удовлетворен.

В соответствии с п. 38 Постановления Пленума Верховного Суда⁴⁶, работодатель обязан представить в суд доказательства отсутствия работника на рабочем месте. В связи с этим характерны следующие пример из судебной практики.

Одним из юридически значимых обстоятельств при расторжении трудового договора за прогул является отсутствие работника на рабочем месте. Но трудность состоит в том, что Трудовой кодекс РФ не содержит примерного перечня уважительных причин отсутствия, что не только приводит к появлению различных точек зрения по поводу оценки тех или иных жизненных обстоятельств как уважительных, но и осложняет применения данного основания увольнения на практике. Отсутствие такой регламентации приводит к множеству негативных последствий, которые в дальнейшем выражаются в индивидуальных трудовых спорах, связанных с увольнением работников за прогул¹.

Судебная практика показывает, что при рассмотрении исков, суд не рассматривает как прогул отсутствие работника из-за болезни, а также из-за болезни члена семьи; неявку на работу в связи с чрезвычайными семейными обстоятельствами, которые могут быть уважительными, если работник предупредил работодателя о причинах отсутствия и получил на это разрешение; если же работодатель не был своевременно предупрежден, то суд при рассмотрении спора о восстановлении на работе самым тщательным образом выясняет причину невыхода на работу.

¹ Иванова Т. С. Увольнение работников за прогулы // Трудовое право. – 2015. – № 11. – С. 51.

Считаю, что целесообразно было бы дополнить пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ перечнем уважительных причин, для правильного обоснования применения данной нормы права.

На практике достаточно многочисленны судебные иски о восстановлении на работе или изменении записи в трудовой книжке от лиц, уволенных по пп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Анализируя судебную практику, можно сделать вывод, что работнику очень сложно доказать свою невиновность в суде, опираясь только на непризнание своей вины и показания свидетелей. В большинстве случаев, если отсутствует медицинское освидетельствование, а работодателем соблюдены все требования, необходимые для увольнения по пп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, то суд принимает сторону работодателя. Работнику, уверенному в своей невиновности не следует отказываться от медицинского освидетельствования, но делать это нужно исключительно в специализированных учреждениях, имеющих на проведение данной процедуры соответствующую лицензию.

Обоснованность вынесения заключения о факте употребления алкоголя должна подразумевать всесторонний характер обследования освидетельствуемого и выявления целого ряда симптомов, сочетание которых позволяет говорить о наличии признаков, специфичных для того или иного синдрома. При составлении акта о нахождении в таком состоянии работника, работодатель должен учитывать, что недопустимо устанавливать состояние опьянения исключительно на основании запаха изо рта, расширенных зрачков и несвязной речи, а также сведений от третьих лиц об употреблении спиртных напитков. В каждом сомнительном случае следует тщательно оценивать возможность появления тех или иных признаков вне связи с потреблением спиртных напитков (заболевание, болезненное состояние психики, стресс).

Конфликтные случаи подлежат разбору в соответствующих региональных комиссиях, в состав которых входят высококвалифицированные специалисты.

При увольнении по пп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ очень важно для работодателя соблюсти порядок и процедуру увольнения. Также увольнение будет неправомерным, если работник появился в состоянии алкогольного опьянения на работе в нерабочее время (по окончании рабочего дня, в выходные, праздники, в период нахождения в отпуске). Как можно наблюдать из следующего дела. Гражданин В. обратился с иском к ООО «ТБНГ-Бурение»¹ о восстановлении на работе и признании его увольнение по пп «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ незаконным.

В ходе судебного разбирательства суд установил, что, во-первых, факт алкогольного опьянения у гр. В. был зафиксирован в нерабочее время (в 20.00), а во-вторых, гр. Г., который составлял акты о нахождении истца в состоянии алкогольного опьянения, об отказе от подписи в данном акте, а также акт об отказе от дачи объяснения, не был уполномочен на такие действия так как является охранником вахтового городка. Сами акты составлены гр. Г. и подписаны им же и еще двумя свидетелями, которые не присутствовали при составлении этих актов.

Доводы ответчика о том, что к работникам, привлекаемым к работе вахтовым методом устанавливается сменный режим рабочего времени, согласно графику сменности и данный график доводится до работников за месяц, доказательствами не подтверждены. График ответчик не представил.

По документации истец не был даже откомандирован, так как все документы датированы поздней датой.

Таким образом, увольнение гр. В. нельзя признать законным и обоснованным. Суд восстановил истца на работе.

В случае оспаривания работником увольнения по пп. «в» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ («разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну»), работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим зако-

¹ Решение Нижневартковского районного суда г. Нижневартовска по делу № 2-988/2012 от 26 апр. 2017 г. // URL: <https://rospravosudie.com/court-nizhne-vart-rayon/act104671074/>

нодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника и эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. А также тот факт, что он обязывался их не разглашать. Работодатель также должен предоставить доказательства, что существовал факт разглашения. Порой работодатели плохо представляют, какие действия подпадают под данный пункт увольнения.

Еще одной проблемой является причина разглашения тайны. В научной литературе рассматриваются случаи, когда работник разглашает сведения по указанию своего руководителя¹ Как правило такие указания, даются работнику устно и практически не доказуемы.

Увольнение не может считаться законным, если работодатель не создал условия сохранности тайны.

Часто сотрудники, пересылают служебную информацию сами себе с корпоративного почтового ящика на личный ящик, зарегистрированный на одном из бесплатных сервисов. С одной стороны, отправка информации самому себе вряд ли может свидетельствовать о предоставлении доступа к коммерческой тайне третьим лицам. Однако есть и другая сторона медали.

Например, в пользовательском соглашении Mail.ru указано, что компания «оставляет за собой право по своему собственному усмотрению изменять (модерировать) или удалять любую публикуемую пользователем информацию, включая личные сообщения и комментарии, приостанавливать, ограничивать или прекращать доступ к любым сервисам Mail.ru в любое время по любой причине или без объяснения причин, с предварительным уведомлением или без такового, не отвечая за любой вред, который может быть причинен пользователю таким действием».

Таким образом, при пересылке почтового отправления с корпоративной почты на свой почтовый ящик сотрудник допускает разглашение конфиденциальной

¹ Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. – М., 2015. – С. 424.

информации как минимум одному постороннему лицу – почтовому агенту, и Mail.ru становится обладателем информации, пересылаемой пользователями через почтовый ящик Mail.ru.

Таким образом, пересылка сотрудником информации на его личный почтовый ящик может быть признана судом разглашением коммерческой тайны.

Суды, при рассмотрении споров, связанных с увольнением за хищение, проверяют, что данное правонарушение совершено по месту работы. Факт совершения конкретным работником противоправного действия не вправе устанавливать работодатель. Данный юридический факт может быть констатирован только вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Расторжения трудового договора за нарушение требований охраны труда введено в Трудовой кодекс РФ впервые. Соблюдение требований охраны труда является юридической обязанностью работника в силу закона (ст. 214 Трудового кодекса РФ). Поэтому для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основанию, установленному п. 6 «д» ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, не имеет значения, была ли данная обязанность предусмотрена в трудовом договоре с виновным работником. Вместе с тем, увольнение не допустимо, если работник не нарушил свои трудовые обязанности в части выполнения требований охраны труда.

Сложность применения данного основания увольнения к работнику состоит в указании на возможность увольнения и за создание реальных возможностей наступления несчастного случая, аварии катастрофы, ибо эти события могут наступить практически при любом нарушении правил по технике безопасности (например, не выключенный станок, машина и т. д.). Неясность формулировки рассматриваемого основания увольнения дает возможность работодателю уволить работника за малейшее нарушение требований по охране труда, что недопустимо.

Как показал анализ трудового законодательства, судебной практики по делам о восстановлении на работе работников, уволенных по различным основаниям,

расторжение трудового договора по инициативе работодателя требует максимальной конкретизации, чтобы при применении не возникало неясностей и двойного толкования. Неэффективность механизмов защиты прав при увольнении, несоответствие правовой регламентации увольнения и реальных социально-экономических потребностей работника и работодателя – все это и по сей день, определяет актуальность данной проблемы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На постепенное развитие трудового законодательства оказывало свое влияние изменения государственного устройства. Изначально работодатель согласно своим полномочиям превосходил над работником, в дальнейшем это превосходство стало ограничиваться. Трудовое право до сих пор продолжает свое развитие, чье формирование основных категорий пока завершено действующим трудовым законодательством – ТК РФ.

Трудовой договор является юридическим актом, представляющим собой двустороннее соглашение сторон (работника и работодателя), заключаемое для возникновения трудовых отношений. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенные этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя.

Трудовое законодательство устанавливает юридические гарантии при приеме на работу, в том числе, запрещает увольнение работника по инициативе работодателя без оснований, указанных в ст. 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью, и в связи с этим работодатель может отказаться от увольнения работника.

Работодателю запрещено увольнять работников по основаниям, которые не предусмотрены Трудовым кодексом РФ, но это не обеспечивает полноценную защиту от злоупотреблений со стороны работодателя.

На основании проведенного исследования, представляется необходимым внести предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства Российской Федерации.

1. Предложение о законодательном закреплении акта о появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

Законодательно не установлено

Трудовым законодательством не установлено, что за появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения в его рабочее время должно фиксироваться соответствующим документом.

Недостатки

В ТК РФ не предусмотрено оформление акта о появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, которое будет являться доказательством соответствующего нарушения работником трудовых функций.

Предложение

Закрепить ч. 5 с. 81 Трудового кодекса РФ в следующей редакции: «Увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом «б» пунктом 6 части первой настоящей статьи, допускается при наличии акта о появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения».

Обоснование

Внесение данного изменения позволит работодателю без проблем разрешать споры об увольнении в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. В судебной практике в разы снизятся ошибки, имеющие место в части доказывания работодателем проступка работника.

2 Предложение о законодательном закреплении дефиниции «аттестация»

Законодательно не установлено

Исследование положений трудового законодательства РФ показало, что в нем отсутствует понятие аттестации.

Недостатки

Отсутствие таковой нормы создает массу споров среди ученых (как теоретиков, так и практиков), а также способствует неоднозначному толкованию данного термина.

Предложение

Внести в ч. 2 ст. 81 ТК РФ дефиницию следующего содержания: «Аттестация – это проверка профессиональной подготовки работника и его деловых качеств для определения уровня его квалификации и (или) соответствия занимаемой должности».

Обоснование

Введение данного понятия позволит единообразно толковать и применять его на практике.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативно-правовые акты

1.1 Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

1.2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3

1.3 Федеральный закон от 29 июля 2004 года № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 32. – Ст. 3283.

1.4 Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 41. – Ст. 4673.

1.5 Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Ведомости Верховного Совета Российской Федерации. – 1991. – № 18. – Ст. 566.

2 Судебная и другая правоприменительная практика

2.1 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2004. – № 6.

2.2 Постановление Народного Комиссариата Труда СССР от 14 декабря 1930 года № 365 «Об изменении Правил об очередных и дополнительных отпусках» // Известия Народного Комиссариата Труда СССР. – 1930. – № 36.

2.3 Решение Миасского городского суда Челябинской области «Об обжаловании дисциплинарного взыскания» от 24 апреля 2012 года. Дело № 2-1068/2012 из архива Миасского городского суда Челябинской области.

2.4 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда «Трудовые споры о восстановлении на работе» от 05 марта 2013 года. Дело № 11-2598/2013 из архива Челябинского областного суда.

2.5 Решение Нижневартовского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа по делу № 2-253/2016 от 8 нояб. 2018 г. [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. – Электрон. дан. – [Б. м.], 2012-2017. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/WkUEuwEN3fbl/>

3 Научная и учебная литература

3.1 **Анисимов Л.Н.** Трудовой договор в свете нового законодательства // Л.Н. Анисимов. – М: Деловой двор, 2014. – 288с.

3.2 **Антонович А.Я.** Курс государственного благоустройства (полицейского права) / А.Я. Антонович. – Киев: Тип. В.И. Завадского, 1890. – URL: <http://www.twirpx.com/file/264383/>

3.3 Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. 6-е изд., переработанное и дополненное / под ред. К.Н. Гусова. – М.: 2014. – 98 с.

3.4 Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / под. ред. Ю.Н. Коршунова, Т.Ю. Коршуновой, М.И. Кучмы, Б.А. Шеломова. – М.: Спарк, 2015. – 132 с.

3.5 **Лушников А.М.** Курс трудового права: Учебник: в 2-х т. Т. 2. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект, 2014. – 608 с. 43

3.6 **Мейер Д.И.** Русское гражданское право: Учебник / Д.И. Мейер. – СПб.: Издательство: Тип. Н. Тиблена и комп., 1868. – URL: http://civil.consultant.ru/elib/books/45/page_6.html

3.7 **Миронов В.И.** Трудовое право России: Учебник / В.И. Миронов. – М.: Управление персоналом, 2016. – 1152 с.

3.8 **Толстая А.И.** История государства и права России: Учебник для вузов / А.И. Толстая. – М.: Юстицинформ, 2014. – 320 с.

3.9 Трудовое право России: Учебник / отв. ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2014 – VIII. – 648 с.

3.10 **Шершеневич Г.Ф.** Торговое право. Том I. Введение. Торговые деятели 4-е изд. / Г.Ф. Шершеневич. – СПб.: Бр. Башмаковы, 1908. – URL: <http://www.allpravo.ru/library/doc1785p0/instrum1786/print1793.html>.

3.11 **Шершеневич Г.Ф.** Учебник русского гражданского права. Т. 1. / Г.Ф. Шершеневич. – М.: Статут, 2015. – 461 с.

4 Монографии, лекции, статьи, диссертации и авторефераты диссертаций

4.1 **Демидов Н.В.** Увольнение по инициативе работодателя: Автореф. дис. канд. юрид. наук / Н.В. Демидов. – Томск, 2017. – 229 с.

4.2 **Дивеева И.Н.** Договорные основы трудового права России: Монография / И.Н. Дивеева. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2015. – 146 с.

4.3 МОТ: Сфера трудовых отношений: доклад V (1) / Международная конференция труда, 95-я сессия. Женева, 2016. – 26 с.

4.4 **Соболев С.А.** Очерки по истории трудового договора в России / С.А. Соболев Ижевск, 1999. – URL: <http://sobolev.tk/index.php/component/content/article/10-ocherki-his-rus-1999>

4.5 **Таль Л.С.** Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общие учения. / Л.С. Таль. – Ярославль: Типография губернского правления, 1913. – URL: <http://www.twirpx.com/file/442326/>

4.6 **Трубецкой Е.Н.** Лекции по энциклопедии права / Е.Н. Трубецкой. – М.: Типография Императорского Московского Университета, 1909. – URL: http://www.adhdportal.com/book_2307_chapter_1_Annotaija.html.