Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

"Издательство Тихомирова М.Ю.", 2015

НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Второе издание, переработанное и дополненное

М.Ю.Тихомиров

Об авторе

Тихомиров Михаил Юрьевич - кандидат юридических наук, юрист с многолетним опытом практической и научной работы, автор более 600 книг, брошюр и статей по проблемам гражданского, предпринимательского, земельного, жилищного и трудового права, организации управления, обеспечения законности. При его непосредственном участии и под его редакцией изданы широко известные постатейные комментарии к Земельному кодексу РФ, Лесному кодексу РФ, Трудовому кодексу РФ, Жилищному кодексу РФ, Федеральным законам "Об акционерных обществах", "Об обществах с ограниченной ответственностью", "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", "О некоммерческих организациях", "О крестьянском (фермерском) хозяйстве", "Об автономных учреждениях", "О бухгалтерском учете", а также Юридическая энциклопедия и другие актуальные книги.

КРИТЕРИИ ЗАКОННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ И ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ

В условиях застойных и кризисных явлений в экономике работодатели, стремясь сократить свои расходы, расторгают трудовые договоры с теми работниками, на оплате труда которых хозяйствующий субъект в текущей ситуации может сэкономить. При этом далеко не всегда прекращение трудовых договоров с работниками осуществляется на законных основаниях.

Например, с целью невыплаты выходного пособия работодатели вынуждают работников увольняться по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора. Встречаются случаи несоблюдения работодателем обязательных требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия вышестоящего профсоюзного органа на увольнение либо об обращении в орган профсоюзной организации за получением мотивированного мнения такого органа о расторжении трудового договора. В подобных случаях увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе. Восстановлению на прежней работе подлежат также лица, переведенные на другую работу и уволенные за прогул в связи с отказом приступить к ней, если перевод будет признан незаконным, и др.

Чтобы умело защищать свои права, работнику необходимо знать основные правила прекращения трудовых договоров. Несоблюдение работодателем этих правил будет свидетельствовать о незаконности увольнения. В таких случаях работникам целесообразно использовать предусмотренные законодательством процедуры восстановления нарушенных трудовых прав, возмещения причиненного вреда.

Следует иметь в виду, что дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции (ч. 1 ст. 22 ГПК РФ, ст. 382, 391 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 (далее - Кодекс)).

Согласно ст. 24 ГПК РФ гражданские дела, подведомственные судам общей юрисдикции, рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Исключение из этого правила составляют дела, подсудные в соответствии с ГПК РФ: мировому судье (ст. 23), военным и иным специализированным судам (ст. 25), верховному суду республики, краевому, областному суду, суду города федерального значения, суду автономной области и суду автономного округа (ст. 26), а также Верховному Суду РФ (ст. 27).

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 и от 28.09.2010 N 22) [<1>](#P24) обратил внимание на то, что при принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 Кодекса), а также подсудно ли дело данному суду.

--------------------------------

<1> Российская газета. N 72. 2004. 8 апреля; N 297. 2006. 31 декабря; N 222. 2010. 1 октября.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. 23 - 24 ГПК РФ.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (ч. 4 ст. 413 Кодекса).

Учитывая, что ст. 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 Кодекса).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, то он вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 2 ст. 387, ч. 1 ст. 390 Кодекса).

Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 Кодекса, ст. 24 ГПК РФ).

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 Кодекса) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 Кодекса), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 Кодекса). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 Кодекса) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 Кодекса) после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (ст. 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

Судам следует обратить внимание на необходимость строгого соблюдения установленных ст. 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам - до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

Вместе с тем в силу части 3 ст. 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

Общее правило территориальной подсудности установлено в ст. 28 ГПК РФ: иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика, а иск к организации - по месту ее нахождения (место нахождения организации, являющейся юридическим лицом, определяется местом ее государственной регистрации). Место жительства (нахождения) ответчика определяется на момент предъявления иска и, как правило, указывается истцом.

По смыслу подп. 1 п. 1 ст. 333.36 части второй НК РФ и ст. 393 Кодекса работники при обращении в суд с исками о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также с исками о взыскании пособий освобождаются от уплаты государственной пошлины. Кроме того, согласно подп. 3 п. 1 ст. 333.36 НК РФ от уплаты государственной пошлины освобождаются также истцы по искам о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца.

Какие требования может предъявить уволенный работник и какие решения могут быть приняты судом по результатам рассмотрения трудового спора? В п. 60 - 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано на то, что работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 ч. 1 ст. 81 Кодекса в связи с ликвидацией организации.

На практике целесообразно учитывать, что 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 возлагаются на работодателя.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, то суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч. 3 и 4 ст. 394 Кодекса).

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 Кодекса.

Поскольку Кодекс (ст. 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 Кодекса), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 8 ст. 394 Кодекса), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 Кодекса).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации [<1>](#P51) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 7 ст. 139 Кодекса).

--------------------------------

<1> См.: Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618, с последующими изменениями и дополнениями).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый ч. 1) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со ст. 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Общие основания прекращения трудового договора определяет ст. 77 Кодекса. Понятие "прекращение трудового договора" по своему содержанию является более широким, чем понятие "расторжение трудового договора". Термин "прекращение" в данном случае означает окончание действия трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое Кодекс, иные федеральные законы, а в ряде случаев и трудовой договор относят к основаниям прекращения трудового договора. Так, основаниями прекращения трудового договора являются: его расторжение (т.е. прекращение договора на основе волеизъявления одной или обеих его сторон); обстоятельства, не зависящие от воли сторон; отказ работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных Кодексом; нарушение установленных законодательством о труде правил при заключении трудового договора; другие основания, предусмотренные Кодексом, иными федеральными законами, а также трудовыми договорами с отдельными категориями работников.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст. 78 Кодекса);

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

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 Кодекса);

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

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Кодекса);

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

Общие основания прекращения трудового договора, предусмотренные ч. 1 ст. 77 Кодекса, в ряде случаев конкретизированы в других его статьях (см. ст. 78 - 81, 83, 84 Кодекса). Другие предусмотренные данной статьей основания прекращения трудового договора следует рассматривать в качестве самостоятельных (см. п. 2, 5 - 9 ч. 1 ст. 77 Кодекса).

Во всех случаях прекращение трудового договора оформляется по общим правилам ст. 84.1 Кодекса.

Реализация права на отпуск при увольнении работника осуществляется по правилам ст. 127 Кодекса.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, помимо перечисленных в ч. 1 ст. 77, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами. Такие другие основания прекращения трудового договора, которые предусмотрены Кодексом, можно условно разделить на три группы.

Первую группу составляют основания, которые установлены Кодексом в порядке конкретизации некоторых общих оснований, предусмотренных ч. 1 ст. 77. К ним относятся основания прекращения трудового договора, установленные ст. 78 - 81, 83, 84 Кодекса.

Вторую группу образуют дополнительные основания прекращения трудового договора, прямо предусмотренные Кодексом для конкретных случаев прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников. Например, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут также по следующим дополнительным основаниям: а) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); б) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 278 Кодекса). С лицом, работающим по совместительству, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен также в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 Кодекса). Согласно ст. 336 Кодекса, с педагогическим работником трудовой договор может быть прекращен по следующим дополнительным основаниям: а) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; в) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 Кодекса; г) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 настоящего Кодекса).

К третьей группе условно можно отнести частные случаи, которые подпадают под установленное специальными нормами Кодекса, но имеющее отсылочный характер общее основание прекращения трудового договора. Кодекс обозначает его как "основания, предусмотренные трудовым договором". Обратим внимание, что установить в трудовом договоре дополнительные, помимо предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, основания прекращения трудового договора возможно только в случаях, когда это прямо предусмотрено соответствующей правовой нормой. Так, Кодекс допускает устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора непосредственно в самом таком договоре: с руководителем организации (п. 3 ст. 278); с работником, работающим у работодателя, являющегося физическим лицом (ст. 307); с надомником (ст. 312); с работником, работающим у работодателя - религиозной организации (ч. 1 ст. 347).

Дополнительные основания прекращения трудового договора могут быть предусмотрены не только Кодексом, но и другими федеральными законами. В данном правиле ч. 2 ст. 77 Кодекса имеются в виду, в частности, основания прекращения трудового договора, которые установлены в ст. 43 ФЗ от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" [<1>](#P83), ст. 16 ФЗ от 03.04.1995 N 40-ФЗ "О Федеральной службе безопасности" [<2>](#P84), ст. 33 и 41 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [<3>](#P85), ст. 82 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" [<4>](#P86), ст. 18 ФЗ от 27.05.1996 N 57-ФЗ "О государственной охране" [<5>](#P87), ст. 23 ФЗ от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" [<6>](#P88), а также в других федеральных законах.

--------------------------------

<1> Российская газета. N 39. 1992. 18 декабря (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 1995. N 15. Ст. 1269 (с последующими изменениями и дополнениями).

<3> СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215 (с последующими изменениями и дополнениями).

<4> СЗ РФ. 2011. N 49 (ч. 1). Ст. 7020 (с последующими изменениями и дополнениями).

<5> СЗ РФ. 1996. N 22. Ст. 2594 (с последующими изменениями и дополнениями).

<6> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030 (с последующими изменениями и дополнениями).

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Кодекс в ст. 78 выделяет соглашение сторон в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора: такой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон. Расторжение трудового договора по данному основанию возможно только в случае согласованного волеизъявления работодателя и работника, направленного на прекращение трудового договора.

По соглашению сторон может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (о видах трудовых договоров см. ст. 58, 59 Кодекса).

При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 Кодекса), следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (см. п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

При расторжении трудового договора по соглашению сторон Кодекс не обязывает заранее предупреждать другую сторону о намерении расторгнуть трудовой договор по данному основанию. По соглашению сторон трудовой договор подлежит расторжению в любой день, определяемый сторонами. Поэтому на практике расторжение трудового договора по соглашению сторон часто применяется в случаях, когда стороны заинтересованы в незамедлительном прекращении трудовых отношений.

Требований к форме соглашения сторон о расторжении трудового договора Кодекс не предъявляет. Однако такое соглашение должно быть письменным, поскольку оно производно от соответствующего трудового договора. Соблюдение письменной формы указанного соглашения сторон можно констатировать, например, если работник и работодатель подпишут одноименный единый письменный документ либо работодатель наложит "согласительную" резолюцию на заявление работника, содержащее предложение о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

(ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ)

Правила ст. 80 Кодекса имеют универсальное значение для любых видов трудовых договоров - как срочных, так и заключенных на неопределенный срок. Это является одной из важнейших новелл Кодекса. Напомним, что прежде КЗоТ отдельно регулировал расторжение по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок (ст. 31), и расторжение срочного трудового договора (ст. 32). При этом срочный трудовой договор мог быть расторгнут по инициативе работника только по причинам, которые относились к числу уважительных - в случае болезни или инвалидности, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и др. В такой ситуации стороны срочного трудового договора находились в заведомо неравном положении, нарушался конституционный принцип свободы труда (ст. 37 Конституции РФ).

В настоящее время для отдельных категорий работников продолжают сохраняться ограничения в сфере распоряжения трудом, но они, как правило, соответствуют Конституции РФ и международным нормам. Например, в соответствии с ч. 3 ст. 40 УИК РФ в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию без разрешения в письменной форме уголовно-исполнительной инспекции. Разрешение может быть выдано после проверки обоснованности причин увольнения. Отказ в выдаче разрешения должен быть мотивирован. Решение об отказе может быть обжаловано в установленном законом порядке.

В соответствии с ч. 1 - 3 ст. 80 Кодекса работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

Итак, любой работник вправе по собственному желанию расторгнуть трудовой договор. При этом он обязан письменно предупредить работодателя о своем намерении по общему правилу за две недели до предполагаемой даты увольнения. Устное заявление в таких случаях не может влечь юридических последствий. Практика исходит из того, что работник в день соответствующего предупреждения и последующие две недели не обязательно должен исполнять свои трудовые обязанности или вообще находиться на рабочем месте. Цель указанного предупреждения состоит в том, чтобы работодатель имел возможность принять меры, обеспечивающие замену увольняющегося работника другим работником. Поэтому работник может в установленном порядке предупредить работодателя о расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному ст. 80 Кодекса, например, в период временной нетрудоспособности, отпуска, выполнения общественных обязанностей и в других случаях отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам.

Целесообразно, чтобы письменное заявление работника о расторжении трудового договора по собственному желанию содержало дату предполагаемого увольнения, рассчитанную с учетом правил ст. 14 Кодекса. Этот день будет являться последним днем работы у данного работодателя при условии, что заявление подано заблаговременно. Однако, если работодатель не возражает, в заявлении можно указать и более раннюю дату увольнения, так как в соответствии с ч. 2 ст. 80 Кодекса расторжение трудового договора в указанном здесь случае возможно и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, установленных ч. 3 этой же статьи, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением работника. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то суду необходимо тщательно проверять эти доводы истца.

Необходимо иметь в виду, что если в период срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника возникли обстоятельства, которые могут служить основанием увольнения работника по инициативе работодателя (например, прогул, появление на работе в состоянии токсического опьянения и др.), то это дает работодателю право расторгнуть трудовой договор по основаниям, указанным в ст. 81 Кодекса.

Двухнедельный срок для предупреждения работодателя о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работника установлен в ч. 1 ст. 80 Кодекса в качестве общего правила. Из него в силу специальных норм Кодекса возможны исключения. Например, при досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации по его инициативе срок предупреждения не может быть менее одного месяца (ст. 280 Кодекса). Сроки предупреждения об увольнении в отношениях с работодателем - физическим лицом, а также работодателем - религиозной организацией определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307, ч. 2 ст. 347 Кодекса). В ряде случаев для указанного предупреждения предусмотрены сокращенные сроки. Так, за три календарных дня должны предупреждать работодателя о расторжении по их инициативе трудовых договоров временные и сезонные работники (ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 Кодекса). Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 Кодекса).

Специальные сроки для предупреждения работодателя о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работника могут быть установлены не только Кодексом, но и другими федеральными законами. Соответствующие правовые нормы содержатся, например, в ст. 38 ФЗ от 08.05.1994 N 3-ФЗ "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" [<1>](#P113), ст. 84 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1999. N 28. Ст. 3466 (с последующими изменениями и дополнениями).

Правила, установленные в ч. 4 ст. 80 Кодекса, были выработаны судебной практикой еще в 1992 г.: до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Эти нормы почти дословно воспроизводят положения первого абзаца подп. "в" п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда от 22.12.1992 N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров".

В качестве исключения из общего правила допускается увольнение работника, отозвавшего свое заявление о расторжении трудового договора, если на его место уже был приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора. Например, в соответствии со ст. 64 Кодекса запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Эти положения ч. 5 ст. 80 Кодекса сохранили в почти неизменном виде правила, прежде установленные в ч. 3 ст. 31 КЗоТ. К ним добавлена только обязанность работодателя выдать работнику помимо трудовой книжки также иные документы, связанные с работой. Речь идет, в частности, о копиях приказов (о приеме на работу, о переводах, об увольнении), справках о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и др. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (см. ст. 62 Кодекса).

Обратим внимание, что в других случаях прекращения трудового договора, помимо предусмотренных в ст. 80 Кодекса, обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет специально не оговаривается. Однако обязанность выдачи трудовой книжки и других документов, связанных с работой, прямо предусмотрена ст. 84.1 Кодекса и имеет универсальное значение для всех случаев прекращения трудового договора. Это же касается обязательности окончательного расчета при увольнении.

Задержку работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения новый Кодекс признает случаями незаконного лишения работника возможности трудиться. Согласно ст. 234 Кодекса работодатель в таких случаях обязан возместить работнику материальный ущерб.

В соответствии со ст. 140 Кодекса при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанные сроки выплатить не оспариваемую им сумму. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты сумм, причитающихся работнику, в частности, при увольнении, предусмотрена ст. 236 Кодекса.

Часть 6 ст. 80 Кодекса восприняла положение, ранее выработанное судебной практикой, которое содержалось во втором абзаце подп. "в" п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда от 22.12.1992 N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров": если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Первым условием применения данной нормы является то, что до истечения срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут. Следует полагать, что словосочетание "трудовой договор не был расторгнут" означает, что работодателем своевременно не был издан приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора с работником.

Вторым условием сохранения трудовых отношений в случае, предусмотренном ч. 6 ст. 80 Кодекса, является то, что работник не настаивает на увольнении. В какой форме работник может настаивать или не настаивать на увольнении, Кодекс не определяет. По-видимому, если трудовой договор по каким-либо причинам не был расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении, то работодатель должен запросить у работника подтверждение его намерения расторгнуть трудовой договор. Думается, что более предпочтительной в таких случаях будет письменная форма указанного подтверждения, поскольку при возникновении трудового спора соответствующий документ может иметь доказательственное значение.

ЛИКВИДАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ

Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Данное основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя введено в результате разделения оснований, прежде предусмотренных п. 1 ч. 1 ст. 33 КЗоТ. В связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя увольнению подлежат все работники, в том числе временно нетрудоспособные или находящиеся в отпусках (ч. 6 ст. 81 Кодекса), а также работники, пользующиеся особыми гарантиями при увольнении по другим основаниям, в том числе беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 Кодекса), несовершеннолетние в возрасте до 18 лет (ст. 269 Кодекса).

Под ликвидацией организации следует понимать прекращение юридического лица (коммерческой или некоммерческой организации) без перехода его прав и обязанностей в порядке универсального правопреемства к другим лицам (п. 1 ст. 61 ГК РФ). Решение о ликвидации вправе принять, в зависимости от конкретных обстоятельств, учредители (участники) либо орган юридического лица, уполномоченный на то его учредительными документами, или суд. После принятия решения о ликвидации о принятом решении уведомляется орган, осуществивший государственную регистрацию юридического лица, назначается ликвидационная комиссия (или ликвидатор) и осуществляются иные действия в порядке, предусмотренном ст. 62 - 64 ГК РФ. Особенности ликвидации отдельных видов юридических лиц определяются соответствующими федеральными законами и учредительными документами. При этом правила, установленные указанными федеральными законами и учредительными документами, не могут противоречить императивным нормам ГК РФ, определяющим порядок ликвидации юридических лиц.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (см. ч. 4 ст. 81 Кодекса).

Прекращение деятельности работодателя - индивидуального предпринимателя осуществляется не произвольно. Чтобы оно приобрело значение юридического факта, влекущего прекращение соответствующих прав и обязанностей физического лица, должен быть совершен правопрекращающий административный акт государственной регистрации, осуществляемый посредством внесения в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей сведений о прекращении физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя.

Государственная регистрация при прекращении гражданином предпринимательской деятельности подчиняется общим правилам ст. 1, 2, 8, 9, 11 ФЗ от 08.08.2001 "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" [<1>](#P135) и специальным нормам, установленным в его ст. 22.3. В случае прекращения гражданином деятельности в качестве индивидуального предпринимателя (т.е. в случае государственной регистрации этого факта) п. 5 ст. 84 НК РФ устанавливает обязанность налогового органа снять такого налогоплательщика с учета на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2001. N 33. Ч. I. Ст. 3431 (с последующими изменениями и дополнениями).

Статья 22.3 ФЗ от 08.08.2001 "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" называет шесть обстоятельств субъективного и объективного характера, при наличии которых регистрирующий орган принимает решение о государственной регистрации при прекращении физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя. Такое решение принимается в связи: с принятием самим предпринимателем решения о прекращении данной деятельности; со смертью индивидуального предпринимателя; с принятием судом решения о признании предпринимателя несостоятельным (банкротом); с прекращением предпринимательской деятельности в принудительном порядке по решению суда; с вступлением в силу приговора суда, которым индивидуальному предпринимателю назначено наказание в виде лишения права заниматься предпринимательской деятельностью на определенный срок; с аннулированием документа, подтверждающего право предпринимателя (иностранного гражданина или лица без гражданства) временно или постоянно проживать в Российской Федерации, или окончанием срока действия указанного документа. Данный перечень обстоятельств, влекущих принятие решения о государственной регистрации при прекращении физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, является исчерпывающим и не подлежит расширительному толкованию [<1>](#P139).

--------------------------------

<1> См. подробнее: Индивидуальный предприниматель: правовое положение и виды деятельности. Второе издание, доп. и перераб. / М.Ю. Тихомиров. М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2006 - 2009. С. 102 и сл. (http://www.urkniga.ru).

Работники, работавшие у индивидуального предпринимателя, в гражданско-правовом смысле являются его кредиторами в части требования причитающихся им выплат. По обязательствам, связанным с окончательным расчетом при увольнении, причинением вреда жизни и здоровью, и некоторым другим гражданин отвечает перед своими кредиторами всем принадлежащим ему имуществом, за исключением имущества, на которое не может быть обращено взыскание (см. ст. 24 ГК РФ).

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности (п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

В указанном Постановлении (п. 28) Пленум Верховного Суда РФ указал также на то, что обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 Кодекса), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказом в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

В соответствии со ст. 180 Кодекса о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Основанием для указанных персональных предупреждений является решение о ликвидации. При этом не имеет значения, какой управомоченный субъект в конкретном случае принял такое решение - учредители (участники) юридического лица, его уполномоченный орган или суд.

По общему правилу ст. 178 Кодекса при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) [<1>](#P150). Если работодателем является физическое лицо, то случаи и размеры выплачиваемых при увольнении выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 Кодекса).

--------------------------------

<1> В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Расчеты с работниками, увольняемыми в связи с ликвидацией организации, осуществляет ликвидационная комиссия (ликвидатор) в порядке очередности, установленном ст. 64 ГК РФ, в соответствии с промежуточным ликвидационным балансом. Как правило, расчеты начинаются со дня утверждения промежуточного ликвидационного баланса (после погашения текущих расходов, необходимых для осуществления ликвидации). Кроме того, ст. 140 Кодекса требует, чтобы при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, была произведена по общему правилу в день увольнения.

По общему правилу требования кредиторов каждой очереди, предусмотренной ст. 64 ГК РФ, удовлетворяются после полного удовлетворения требований кредиторов предыдущей очереди.

В первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей, а также по требованиям о компенсации морального вреда, о компенсации сверх возмещения вреда, причиненного вследствие разрушения, повреждения объекта капитального строительства, нарушения требований безопасности при строительстве объекта капитального строительства, требований к обеспечению безопасной эксплуатации здания, сооружения.

Во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности.

Поэтому ликвидационная комиссия (ликвидатор) сможет приступить к удовлетворению требований кредиторов последующих очередей и совершению иных необходимых действий, связанных с завершением ликвидации, только после окончания расчетов с увольняемыми работниками. Поэтому, а также с учетом положений ст. 140 Кодекса следует исходить из того, что увольнение всех работников и расчеты с ними должны быть завершены до окончания ликвидации, точнее - до начала расчетов с кредиторами третьей очереди.

Индивидуальный работодатель, прекращающий свою деятельность, также связан требованиями ст. 140 Кодекса - он обязан завершить все расчеты с работниками, как правило, в день увольнения.

За задержку выплат при увольнении работодатель (как юридическое, так и физическое лицо) несет перед работником материальную ответственность по правилам ст. 236 Кодекса.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 30 Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обратил внимание на то, что при рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями ст. 31, 33 и 38 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". При этом необходимо иметь в виду, что исходя из ст. 73 названного Федерального закона Кодекс, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Кодекс выделил это основание в качестве самостоятельного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, так как при увольнении по данному основанию предусмотрены дополнительные гарантии работникам.

Сокращение численности или штата осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя в целях оптимизации деятельности организации, индивидуального предпринимателя, совершенствования управления, повышения кадрового потенциала. При этом в первую очередь обычно подлежат сокращению вакантные должности, и лишь в случаях, когда этого недостаточно для достижения целей, поставленных при принятии решения о проведении соответствующего мероприятия, расторгаются трудовые договоры с определенными работниками.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении в связи с этим трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (см. ст. 82 Кодекса).

В соответствии со ст. 179 Кодекса при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. 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. Коллективный договор может предусматривать другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в соответствии с ч. 3 ст. 81 (см. ст. 180 Кодекса). Это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Следует считать, что расторгнуть трудовой договор с работником на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса работодатель вправе только в случае, когда перевести работника на такую работу невозможно (если отсутствует соответствующая работа или работник отказался от перевода).

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 Кодекса) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 Кодекса).

Как и в случае ликвидации организации, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (см. ст. 180 Кодекса). Для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, срок предупреждения в таком случае не может быть менее трех календарных дней (ч. 2 ст. 292 Кодекса), а для сезонных работников - семи календарных дней (ч. 2 ст. 296 Кодекса). Для работников, работающих у работодателей - религиозных организаций, сроки предупреждения об увольнении определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 347 Кодекса).

При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников следует выяснить, не имеет ли высвобождаемый работник преимущественного права на оставление на работе, предупреждался ли он о предстоящем увольнении.

Для отдельных категорий работников предусмотрены особенности или запрет на увольнение по основанию, установленному п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса. Например, в связи с сокращением численности или штата не могут быть уволены представители работников, участвующие в коллективных переговорах (в период их ведения), без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (ч. 3 ст. 39 Кодекса).

Не могут быть уволены по указанному основанию работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 Кодекса).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по данному основанию производится с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Кодекса (ст. 82 Кодекса).

По указанному основанию вообще не допускается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 Кодекса).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 Кодекса).

Увольнение в связи с сокращением численности или штата руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 Кодекса). В таком же порядке производится увольнение руководителя выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 Кодекса).

Как и в случае ликвидации организации, при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (см. ст. 178 Кодекса).

Выплата выходного пособия, компенсаций и других сумм, причитающихся увольняемому работнику от работодателя, производится по правилам ст. 140 Кодекса.

В п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано на то, что в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что при увольнении работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления.

НЕСООТВЕТСТВИЕ РАБОТНИКА ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Недостаточная квалификация работника может быть констатирована только по результатам аттестации, которая проводится в установленном порядке (см. также ч. 2 ст. 81 Кодекса).

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе выявляется в процессе выполнения соответствующей трудовой функции и выражается в неспособности работника выполнять порученную работу по независящим от него причинам.

В п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано на то, что в силу п. 3 ч. 1 и ч. 2 ст. 81 Кодекса 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 согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (ч. 3 ст. 81 Кодекса).

В соответствии с ч. 2 ст. 81 Кодекса порядок проведения аттестации (п. 3 ч. 1 данной статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Таким образом, недостаточная квалификация работника как причина его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе определяется не произвольно, а только по результатам аттестации. Аттестация отдельных категорий работников проводится в случаях, установленных законодательством (обязательная аттестация) или предусмотренных локальным нормативным актом (аттестация по инициативе работодателя).

Например, обязательная аттестация предусмотрена следующими федеральными законами:

ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" - для государственных гражданских служащих (ст. 48);

ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" - для муниципальных служащих (ст. 18);

ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" - для сотрудников органов внутренних дел (ст. 33);

ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [<1>](#P197) - для педагогических работников (ст. 49).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2012. N 53 (ч. 1). Ст. 7598 (с последующими изменениями и дополнениями).

Обязательная аттестация работников предусмотрена и другими федеральными законами. Порядок проведения аттестации определяется Правительством РФ, правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и др.

В состав аттестационной комиссии обязательно должен входить представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, если аттестация проводится с целью определения достаточности квалификации работника для нахождения на занимаемой должности или для выполнения определенной работы (см. ч. 3 ст. 82 Кодекса). Это общее правило действует для случаев как обязательной аттестации, так и аттестации по инициативе работодателя, если иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, не предусмотрен коллективным договором.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя на основании п. 3 ч. 1 рассматриваемой статьи возможно только при наличии заключения аттестационной комиссии.

Практика признает недопустимым расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно, согласно закону, не является обязательным условием при заключении трудового договора. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Увольнение работников - членов профсоюза по п. 3 ст. 81 Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 Кодекса.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 24 Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обратил внимание судов на то, что в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 Кодекса);

в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 Кодекса).

Согласно ст. 374 Кодекса, увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 Кодекса.

Расторжение трудового договора по указанным основаниям с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Кодекса (см. ст. 376 Кодекса).

СМЕНА СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

Смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 Кодекса). По указанному основанию могут быть уволены только руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер. Смена собственника имущества организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Статья 75 Кодекса при смене собственника имущества организации разрешает новому собственнику не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности расторгнуть трудовой договор с любым из указанных выше лиц. По истечении трех месяцев со дня возникновения у нового собственника права собственности на имущество организации расторжение трудовых договоров не может производиться на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 Кодекса.

Целесообразно также учитывать, что изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения (см. ч. 5 ст. 75 Кодекса).

Пленум Верховного Суда РФ в п. 32 Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснил, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества 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, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 ФЗ от 21.12.2001 N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" [<1>](#P218), ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац п. 2 ст. 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2002. N 4. Ст. 251 (с последующими изменениями и дополнениями).

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права [<1>](#P222) в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 Кодекса с лицами, перечисленными в этой норме, так как в таком случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

--------------------------------

<1> В настоящее время соответствующие положения установлены в п. 3 ст. 48 ГК РФ (в ред. Федерального закона от 05.05.2014 N 99-ФЗ). В новой редакции данной нормы речь идет не об обязательственных, а о корпоративных правах. К юридическим лицам, в отношении которых их участники имеют корпоративные права, относятся корпоративные организации (ст. 65.1 ГК 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 Кодексом (см. ст. 181 Кодекса). Выплата указанной компенсации является безусловной юридической обязанностью работодателя и производится за счет его средств (см. ст. 165 Кодекса).

Кроме того, для руководителя организации при его увольнении по решению собственника имущества организации предусмотрено специальное правило. Руководителю выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором. Следует полагать, что в этом случае речь идет о дополнительной компенсации, которая выплачивается независимо от компенсации, гарантированной ст. 181 Кодекса. Единственным условием выплаты указанной дополнительной компенсации является то, что расторжение трудового договора производится при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя организации (см. ст. 279 Кодекса).

При расторжении трудового договора в связи со сменой собственника Кодекс не предусматривает выплату руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру выходного пособия. Однако ч. 4 ст. 178 Кодекса в диспозитивной норме допускает, что дополнительные случаи выплаты выходных пособий могут быть установлены трудовым или коллективным договором. Об ограничении удержаний из заработной платы при увольнении на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 Кодекса см. ст. 137 Кодекса.

НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Кодекс воспроизвел в обновленной редакции основание, прежде предусмотренное п. 3 ч. 1 ст. 33 КЗоТ. Теперь возможность увольнения по данному основанию обусловлена лишь наличием дисциплинарного взыскания; о мерах общественного взыскания Кодекс не упоминает.

Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей предполагает их неисполнение более одного раза, т.е. уже повторное неисполнение работником трудовых обязанностей дает работодателю право уволить его на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса (если работник имеет наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание).

Трудовые обязанности работника - это те его обязанности, которые предусмотрены Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, а также трудовым договором, коллективным договором, соглашениями.

Необходимым условием увольнения по указанному основанию является то, что работник "имеет дисциплинарное взыскание". Это означает, что на работника в порядке, предусмотренном ст. 193 Кодекса, ранее наложено взыскание в виде замечания или выговора либо иное дисциплинарное взыскание, предусмотренное федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников (см. ст. 192 Кодекса). При этом имеющим дисциплинарное взыскание может считаться только работник, с которого ранее наложенное дисциплинарное взыскание не снято в соответствии со ст. 194 Кодекса. По общему правилу если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (см. ст. 194 Кодекса).

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 33 - 35) обратил внимание на следующее. При разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, то этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 Кодекса сроки для применения дисциплинарного взыскания. При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 Кодекса); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, 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.). К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 Кодекса), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 Кодекса). При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

По основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, допускается расторжение трудового договора с лицами, имеющими дополнительные гарантии при увольнении, в частности с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (ч. 4 ст. 261 Кодекса). Расторжение в таких случаях трудовых договоров с несовершеннолетними в возрасте до 18 лет допускается в общем порядке, но с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 Кодекса). Увольнение беременных женщин по данному основанию следует считать невозможным (ч. 1 ст. 261 Кодекса).

Следует учитывать, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Кодекса (ч. 2 ст. 82 Кодекса). При этом исходя из содержания ч. 2 ст. 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1 ст. 374 Кодекса). В таком же порядке производится расторжение трудового договора по указанному основанию с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания их полномочий (ст. 376 Кодекса).

Поскольку расторжение трудового договора на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса является видом дисциплинарных взысканий (см. ст. 192 Кодекса), постольку увольнению по данному основанию обязательно должно предшествовать точное соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, предусмотренного ст. 193 Кодекса.

ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ РАБОТНИКОМ

ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в форме: а) прогула или отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд; б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны; г) совершения по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях; д) нарушения работником требований по охране труда (подп. "а", "б", "в", "г", "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса). В п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекс систематизировал ранее предусмотренные КЗоТ основания увольнения по инициативе работодателя (п. 4, 7, 8 ч. 1 ст. 33 КЗоТ) и ввел новые основания (например, подп. "в", "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса).

Общим для всех оснований расторжения трудового договора, предусмотренных в подп. "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, является то, что все они являются видами дисциплинарных проступков (т.е. виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей), за совершение которых в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено увольнение. Поэтому увольнение работников по указанным основаниям может осуществляться лишь при условии обязательного соблюдения правил, предусмотренных ст. 193 Кодекса.

Кодекс не устанавливает запретов или ограничений на увольнение по основаниям, перечисленным в п. 6 рассматриваемой статьи, для тех или иных категорий работников. Только в отношении беременных женщин действует общий запрет - они могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (ч. 1 ст. 261 Кодекса).

Выплата выходного пособия при увольнении по указанным основаниям ст. 178 Кодекса не предусмотрена.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (по любому основанию, указанному в подп. "а" - "д" п. 6 ст. 81) производится независимо от того, применялись ли ранее к такому работнику дисциплинарные взыскания.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 38 Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" отметил, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

А. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены). Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение одного рабочего дня (смены) действующая редакция подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса прогулом не признает, но устанавливает как самостоятельное, наряду с прогулом, основание для увольнения работника. При этом другие периоды отсутствия на рабочем месте в течение рабочего времени суммироваться не должны.

В п. 39 - 41 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано на то, что увольнение по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 Кодекса);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 Кодекса);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (ст. 72.1, 72.2 Кодекса). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

Б. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Данное основание увольнения в несколько иной редакции было предусмотрено п. 7 ч. 1 ст. 33 КЗоТ. В соответствии с ч. 1 ст. 76 Кодекса работодатель обязан отстранить о работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Однако увольнение такого работника по указанному основанию возможно независимо от того, отстранялся ли работник от работы.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 42) обратил внимание на следующее. По основанию, установленному подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

В. Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса) в качестве основания увольнения работника по инициативе работодателя Кодексом установлено впервые, КЗоТ подобного основания не содержал. Расторгнуть трудовой договор по данному основанию возможно с работником, разгласившим охраняемую законом тайну, но лишь при условии, что эта тайна стала известна работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Условие о неразглашении охраняемой законом тайны может содержаться в трудовом договоре в качестве одного из его дополнительных условий (см. ч. 4 ст. 57 Кодекса). Дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника (по сравнению с предусмотренным Кодексом, законами и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями). Поэтому следует полагать, что возможность увольнения работника на основании подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса не зависит от того, было ли включено соответствующее условие в трудовой договор, если обязанность неразглашения тайны установлена для соответствующей категории работников, например, законом, коллективным договором, локальным нормативным актом.

В случае оспаривания работником увольнения по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения (см. п. 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Г. Совершение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Ранее подобное основание расторжения трудового договора было предусмотрено в несколько иной редакции в п. 8 ч. 1 ст. 33 КЗоТ.

Соответствующее правонарушение может быть совершено только по месту работы. Хищение, совершенное вне территории, прямо или косвенно подконтрольной соответствующему работодателю, не может являться основанием увольнения работника по данному основанию.

Предметом правонарушения может быть любое чужое имущество, т.е. имущество, не принадлежащее виновному в хищении работнику на законном основании, например на основании права собственности. Напомним, что КЗоТ признавал предметом противоправного посягательства для таких случаев только государственное или общественное имущество. В настоящее время права всех собственников защищаются равным образом (см. п. 4 ст. 212 ГК РФ). Поэтому данное основание увольнения должно применяться независимо от того, в частной (граждан и юридических лиц), государственной (федеральной и собственности субъектов Российской федерации), муниципальной (собственности муниципального образования) или иной собственности находится чужое имущество.

В п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указано, что в качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения данной меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Приговор - это решение о невиновности или виновности подсудимого и назначении ему наказания либо об освобождении его от наказания, вынесенное судом первой или апелляционной инстанции (ст. 5 УПК РФ). Постановление приговора осуществляется именем Российской Федерации по правилам, установленным в гл. 39 УПК РФ.

Судьи, органы и должностные лица, уполномоченные рассматривать дела о конкретных административных правонарушениях и применять административные наказания, определены в гл. 22 и 23 разд. III КоАП РФ.

Увольнение на основании подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно в любых случаях совершения работником противоправных действий в отношении чужого имущества, указанных в рассматриваемой норме - при его хищении (в том числе мелком), растрате, умышленном уничтожении или повреждении. Однако факт совершения конкретным работником соответствующего противоправного действия не вправе устанавливать работодатель. Данный юридический факт может быть констатирован только вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа либо должностного лица, уполномоченного на применение административных взысканий.

Поэтому по указанному основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о применении административного наказания.

Д. Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Это основание расторжения трудового договора введено Кодексом впервые, КЗоТ подобное основание не было известно.

Требования охраны труда определяются в соответствии с положениями ст. 211 - 215 гл. 34 Кодекса и другими нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Соблюдение требований охраны труда является юридической обязанностью работника в силу закона (ст. 214 Кодекса). Поэтому для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основанию, установленному рассматриваемой нормой, не имеет значения, была ли данная обязанность предусмотрена в трудовом договоре с виновным работником.

Основанием увольнения работника в соответствии с подп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса может являться, однако, не любое нарушение требований охраны труда, а лишь такое, которое повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. При этом перечень возможных тяжких последствий сформулирован как исчерпывающий. К таким последствиям относятся только: несчастный случай на производстве, авария, катастрофа. О несчастных случаях на производстве, подлежащих расследованию и учету, см. ст. 227 Кодекса.

Нарушение работником требований охраны труда может являться основанием увольнения по подп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса только в том случае, если такое нарушение установлено управомоченным субъектом, указанным в данной норме.

СОВЕРШЕНИЕ ДЕЙСТВИЙ, ДАЮЩИХ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УТРАТЫ ДОВЕРИЯ

К РАБОТНИКУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ

ДЕНЕЖНЫЕ ИЛИ ТОВАРНЫЕ ЦЕННОСТИ

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Прежде это основание увольнения было предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 254 КЗоТ. Кодекс сохранил его практически без изменений.

Расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (см. п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, являются, например, кассиры, кладовщики, водители-экспедиторы, продавцы и др. Чаще всего по данному основанию трудовые договоры расторгаются с работниками, на которых возложена полная материальная ответственность на основании письменных договоров (см. ст. 243, 244 Кодекса). Пределы материальной ответственности конкретного работника не влияют на возможность увольнения в связи с утратой доверия.

В конкретных случаях для ответа на вопрос, является ли соответствующий работник лицом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, необходим анализ положений заключенного с ним трудового договора, должностной инструкции, приказов (распоряжений) работодателя и других документов.

ИНЫЕ ДЕЙСТВИЯ (БЕЗДЕЙСТВИЕ) РАБОТНИКА, ДАЮЩИЕ ОСНОВАНИЯ

ДЛЯ УТРАТЫ ДОВЕРИЯ К НЕМУ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ

Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Кодекса).

Данное основание увольнения по инициативе работодателя является новым: оно введено Федеральным законом от 03.12.2012 N 231-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам" [<1>](#P310).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2012. N 50 (ч. 4). Ст. 6954 (с последующими изменениями и дополнениями).

Целесообразно обратить внимание на то, что увольнение по данному основанию возможно при наличии одновременно двух условий: а) совершение какого-либо из указанных в п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Кодекса действий (бездействия) является нарушением юридической обязанности работника либо юридического запрета, установленных законодательством (Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ); б) совершение работником соответствующего действия (бездействия) дает основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Названные выше юридические обязанности и запреты установлены для определенных категорий работников, например в ст. 275, 349.1, 349.2 Кодекса.

В соответствии с ч. 1 ст. 3 ФЗ от 03.12.2012 N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам" [<1>](#P316) лицо, замещающее (занимающее) одну из должностей, указанных в п. 1 ч. 1 ст. 2 этого Федерального закона, обязано представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по каждой сделке по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), если сумма сделки превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих совершению сделки, и об источниках получения средств, за счет которых совершена сделка.

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2012. N 50 (ч. 4). Ст. 6953.

ФЗ от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" [<1>](#P320) содержит правила: о представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (ст. 8); о представлении сведений о расходах (ст. 8.1); об обязанности государственных и муниципальных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (ст. 9); о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе (ст. 11); об обязанностях служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (ст. 11.1).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2008. N 52 (ч. 1). Ст. 6228 (с последующими изменениями и дополнениями).

СОВЕРШЕНИЕ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Данное основание расторжения трудового договора новым не является, ранее оно содержалось в п. 3 ч. 1 ст. 254 КЗоТ.

Кодекс не связывает возможность увольнения работника по данному основанию с местом, где им совершен аморальный поступок - на работе или в ином месте. Поэтому в таких случаях увольнение работника возможно, например, при совершении аморального поступка в быту, вне связи с осуществлением трудовой функции.

Как отмечается в п. 46 и 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 Кодекса), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по п. 7 или п. 8 ч. 1 ст. 81, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 Кодекса).

Согласно общепринятым правилам толкования понятий русского языка, термин "аморальный" означает "противоречащий морали, безнравственный" [<1>](#P331). В принципе понятие "аморальный проступок" достаточно условно и не может иметь однозначного толкования, поскольку моральные устои и общепринятые в обществе морально-этические нормы весьма динамичны. Поэтому при толковании понятия "аморальный проступок" в контексте рассматриваемой нормы целесообразно ориентироваться на положения, выработанные практикой. Так, необходимым условием увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, по основанию, установленному п. 8 ч. 1 ст. 81 Кодекса, является то, что совершение таким работником аморального проступка должно быть несовместимо с продолжением данной работы.

--------------------------------

<1> См.: Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М., 1997. С. 23.

ПРИНЯТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМИ ИЛИ ГЛАВНЫМ

БУХГАЛТЕРОМ НЕОБОСНОВАННОГО РЕШЕНИЯ, ПОВЛЕКШЕГО ЗА СОБОЙ

УЩЕРБ ИМУЩЕСТВУ ОРГАНИЗАЦИИ

Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Данное основание расторжения трудового договора установлено Кодексом впервые.

По указанному основанию могут быть уволены только те работники организации, которые исчерпывающим образом перечислены в рассматриваемой норме.

Принятие необоснованного решения обязательно должно влечь названные в п. 9 ч. 1 ст. 81 имущественные последствия для организации. Можно сделать вывод, что здесь речь идет прежде всего о решениях, затрагивающих гражданско-правовые отношения с участием организации. Поэтому, по крайней мере до выработки судебной практикой иных рекомендаций, можно ориентироваться на то, что необоснованным является решение, противоречащее принципу добросовестности и разумности.

Следует иметь в виду, что в соответствии с п. 3 ст. 53 ГК РФ лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Такую же обязанность несут члены коллегиальных органов юридического лица (наблюдательного или иного совета, правления и т.п.). Федеральные законы, регулирующие деятельность юридических лиц, обязывают единоличный исполнительный орган вести дела юридического лица добросовестно и разумно (см., например, ст. 44 ФЗ от 08.02.1998 "Об обществах с ограниченной ответственностью" [<1>](#P342); ст. 71 ФЗ от 26.12.1995 "Об акционерных обществах" [<2>](#P343)).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 1998. N 7. Ст. 785 (с последующими изменениями и дополнениями).

<2> СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1 (с последующими изменениями и дополнениями).

Согласно п. 1 ст. 53.1 ГК РФ лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени (п. 3 ст. 53 ГК РФ), обязано возместить по требованию юридического лица, его учредителей (участников), выступающих в интересах юридического лица, убытки, причиненные по его вине юридическому лицу.

Лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, несет ответственность, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей оно действовало недобросовестно или неразумно, в том числе если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску [<1>](#P348).

--------------------------------

<1> Указанную юридическую ответственность несут также члены коллегиальных органов юридического лица, за исключением тех из них, кто голосовал против решения, которое повлекло причинение юридическому лицу убытков, или, действуя добросовестно, не принимал участия в голосовании (п. 2 ст. 53.1 ГК РФ).

Добросовестность предполагает прежде всего соблюдение правовых предписаний, честность и заинтересованность в положительном развитии организации. Лица, указанные в рассматриваемой норме, обязаны относиться к интересам работодателя как к своим собственным интересам. Кроме того, они не вправе совершать действия, не отвечающие критериям порядочности, например тайно действовать в интересах третьих лиц в ущерб интересам организации и т.п.

В результате недобросовестных действий указанных лиц для организации могут наступить неблагоприятные имущественные последствия. Например, генеральный директор хозяйственного общества подделал документы, необходимые для заключения договора о залоге нежилого помещения, принадлежащего обществу, и представил их в банк для получения кредита. В дальнейшем заложенное имущество в соответствии с договором о залоге перешло в собственность банка. Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ в Постановлении N 8365/95 указал, что в момент оформления указанной сделки банк не знал и заведомо не мог знать о том, что общее собрание участников общества по вопросу о получении кредита под залог помещения не проводилось и соответствующими полномочиями генерального директора собрание не наделяло. Поэтому последствия совершения сделки возлагаются на то юридическое лицо, от имени которого недобросовестно действовал его исполнительный орган [<1>](#P353).

--------------------------------

<1> См.: Вестник ВАС РФ. 1997. N 5. С. 102 - 103.

Разумность предполагает, с одной стороны, поиск оптимального пути разрешения конкретной хозяйственно-управленческой ситуации, а с другой - ту степень профессионализма, которая минимально необходима для исполнения соответствующих служебных обязанностей, обусловленных занятием той или иной должности [<1>](#P357).

--------------------------------

<1> См. подробно: Комментарий к Федеральному закону "Об обществах с ограниченной ответственностью". Четвертое издание, дополненное и переработанное / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2007 - 2008 (http://www.urkniga.ru).

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным (см. п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ

ИЛИ ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 Кодекса). Возможность увольнения указанных лиц по данному основанию прежде была предусмотрена п. 1 ч. 1 ст. 254 КЗоТ. Кодекс воспроизвел эту норму с незначительными редакционными изменениями, одновременно исключая существовавшую ранее возможность расторжения трудовых договоров в связи с грубым нарушением трудовых обязанностей с руководителями иных, помимо филиалов и представительств, обособленных подразделений организации.

По основанию, установленному в п. 10 ч. 1 ст. 81 Кодекса, допускается увольнение только тех работников, которые исчерпывающим образом перечислены в рассматриваемой норме. Это руководитель организации, руководители ее филиалов и представительств, а также заместители руководителя организации, заместители руководителей филиалов и представительств.

Понятия "филиал" и "представительство" определены в ст. 55 ГК РФ. Руководители филиалов и представительств назначаются органами управления соответствующей организации по правилам, предусмотренным ее учредительными и внутренними документами. Порядок назначения заместителей руководителей филиалов и представительств обычно определяется положениями об этих обособленных структурных подразделениях. Филиалы и представительства организации не являются юридическими лицами и не обладают собственной гражданской правоспособностью. Поэтому круг полномочий руководителя соответствующего подразделения определяется доверенностью, выдаваемой ему юридическим лицом, образовавшим данный филиал или представительство.

Поскольку расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 10 ч. 1 ст. 81 Кодекса, происходит в связи с грубым нарушением трудовых обязанностей, увольнение по этому основанию является мерой дисциплинарного взыскания (см. ст. 192 Кодекса). В связи с этим расторжению трудового договора в таких случаях должно предшествовать соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Кодекса.

Для применения указанной меры дисциплинарного взыскания не имеет значения, наступили ли негативные имущественные последствия для организации в результате грубого нарушения соответствующим работником своих трудовых обязанностей. Необходимым условием увольнения в таких случаях является то, что допущенное однократное нарушение работником трудовых обязанностей обязательно должно быть грубым.

Содержание понятия "грубое нарушение трудовых обязанностей" Кодекс, как и ранее КЗоТ, не раскрывает. Представляется, что "грубым" может быть признано очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение обязанностей работника, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым договором, коллективным договором.

В связи с этим пункт 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обращает внимание на то, что вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания п. 10 ч. 1 ст. 81 Кодекса, руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПОДЛОЖНЫХ ДОКУМЕНТОВ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ

ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 Кодекса) является новым основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленным Кодексом впервые.

Формулировка данного основания в современной редакции позволяет утверждать, что для увольнения работника по данному основанию не имеет значения наличие вины работника в случаях, когда им представляются подложные документы. Поэтому следует полагать, что на основании п. 11 ч. 1 ст. 81 Кодекса может быть расторгнут трудовой договор даже с тем работником, который не знал, что представляет работодателю подложные документы при поступлении на работу. В таком случае, по-видимому, достаточно констатации самого факта, что документ является подложным.

Подложным может считаться как полностью фальсифицированный документ (документ, в котором изготовлены или подобраны все его составные части: носитель информации, бланк, текст, подписи, печати, штампы), так и документ, в котором фальсификации подверглись некоторые его элементы в результате противоправного изменения отдельных частей подлинного документа [<1>](#P380).

--------------------------------

<1> См. подробно: Юридическая энциклопедия. Издание 6-е, дополненное и переработанное / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2008 - 2009 (http://www.urkniga.ru).

О документах, представляемых при заключении трудового договора, см. ст. 65 Кодекса.

Верховный Суд РФ обратил внимание на то, что в силу п. 11 ч. 1 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 Кодекса, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 Кодекса (п. 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

ОСНОВАНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

С РУКОВОДИТЕЛЕМ ИЛИ ЧЛЕНАМИ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО

ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

Основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 Кодекса). До введения в действие Кодекса п. 4 ч. 1 ст. 254 КЗоТ предусматривал основания, установленные контрактом с руководителем организации, в качестве дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем. В рассматриваемой норме Кодекса по сравнению с КЗоТ содержатся две новеллы. Первой является то, что в данном случае речь идет о предусмотренных трудовым договором основаниях увольнения только по инициативе работодателя. Вторая заключается в том, что в настоящее время трудовой договор может быть расторгнут работодателем по указанным основаниям не только с руководителем организации, но и с членами ее коллегиального исполнительного органа.

В гражданском праве Российской Федерации понятием "организация" обозначают юридические лица либо структуры, не обладающие правами юридического лица. Законодательство различает коммерческие организации (хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия) и некоммерческие организации (потребительские кооперативы, общественные организации, религиозные организации, учреждения, благотворительные и иные фонды и др.). Некоторые организации, как российские, так и иностранные, не обладают правами юридического лица (см., например, ст. 1203 ГК РФ).

Коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция и др.) - образованный из нескольких лиц орган, реализующий функции управления коммерческой или некоммерческой организацией, подотчетный ее высшему органу управления и осуществляющий текущее руководство деятельностью соответствующей организации. Правовое регулирование образования и деятельности таких органов осуществляется ГК РФ, федеральными законами об отдельных видах юридических лиц и другими нормативными правовыми актами.

Коллегиальный исполнительный орган, организуя исполнение решений высшего или иного представительного органа управления организацией, решает все вопросы текущего руководства ее деятельностью, отнесенные к его ведению законодательством о соответствующем виде юридических лиц и учредительными документами организации. Образование коллегиальных исполнительных органов может быть обязательным в силу императивных норм гражданского законодательства либо предусматриваться учредителями в учредительных документах соответствующего юридического лица.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором (см. ст. 279 Кодекса).

Принимая во внимание, что ст. 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной ч. 6 ст. 81 Кодекса, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по п. 2 ст. 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (п. 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

ДРУГИЕ СЛУЧАИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА,

УСТАНОВЛЕННЫЕ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ЗАКОНАМИ

Другие случаи расторжения трудового договора, установленные Кодексом и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81 Кодекса). В отличие от ст. 33 КЗоТ, Кодекс прямо допускает установление дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в указанных в данной норме правовых актах.

Например, Кодекс предусматривает основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя с руководителем организации. Трудовой договор с ним может быть расторгнут, в частности, в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 Кодекса). Согласно ст. 336 Кодекса, с педагогическим работником трудовой договор может быть расторгнут по следующим дополнительным основаниям: а) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; в) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 Кодекса; г) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 Кодекса).

Кроме того, Кодекс в ряде случаев допускает расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В числе таких оснований могут устанавливаться и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут быть установлены также другими, помимо Кодекса, федеральными законами. В частности, такие основания предусмотрены в п. 12 - 14 ч. 1 ст. 33 ФЗ от 27.07.2004 "О государственной гражданской службе Российской Федерации", в ч. 1 ст. 19 ФЗ от 02.03.2007 "О муниципальной службе в Российской Федерации".

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут быть предусмотрены также другими федеральными законами, в том числе регулирующими отдельные виды юридических лиц.

ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ ПО НЕКОТОРЫМ ОСНОВАНИЯМ

Часть 3 ст. 81 Кодекса сохранила правила ч. 2 ст. 33 КЗоТ, согласно которым увольнение по инициативе работодателя по основаниям, связанным с сокращением численности или штата работников либо с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе, допускается только в случаях, когда невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Поэтому работодатель вправе уволить работников по основаниям, установленным в п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, только в тех случаях, когда другая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от перевода.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 Кодекса).

Нужно обратить внимание на то, что эти правила применяются только тогда, когда прекращается деятельность обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности (т.е. за пределами черты населенного пункта, в котором находится соответствующая организация). Филиалы и представительства юридического лица всегда должны быть расположены вне места нахождения этого юридического лица (см. п. 1 и 2 ст. 55 ГК РФ). Для других обособленных структурных подразделений организаций такие правила не предусмотрены, поэтому они могут находиться как в той же местности, что и соответствующее юридическое лицо, так и за ее пределами.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Поэтому, если виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, приведенные правила ч. 5 ст. 81 Кодекса не применяются.

По общему правилу, которое прежде было установлено в ч. 3 ст. 33 КЗоТ, Кодекс запрещает расторжение трудовых договоров с работниками, которые временно нетрудоспособны или находятся в отпуске: не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (см. ч. 6 ст. 81). Однако в порядке исключения из этого правила ч. 6 ст. 81 Кодекса разрешает расторжение трудовых договоров с такими работниками в случае ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - индивидуальным предпринимателем.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В РАССМОТРЕНИИ

ВОПРОСОВ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, регламентирует ст. 82 Кодекса. В отличие от КЗоТ (ст. 35), Кодекс не предусматривает необходимости получения работодателем согласия профсоюзного органа на увольнение работников по инициативе работодателя (кроме случаев, предусмотренных ст. 374, 376 Кодекса). Такое согласие не требуется ни в одном из случаев, предусмотренных ст. 81 Кодекса, если только увольняемый работник не относится к категории лиц, указанных в ст. 374, 376 Кодекса. Вместо согласования увольнения работников с профсоюзным органом теперь для случаев, установленных ст. 82 Кодекса, предусмотрена более мягкая процедура - обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении некоторых вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Правила, установленные в ч. 1 - 3 ст. 82, применяются в случаях, когда коллективным договором не предусмотрен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (см. ч. 4 ст. 82 Кодекса).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 Кодекса).

Следует обратить внимание на то, что ч. 1 ст. 82 устанавливает правила, которые обязательны только при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса. К другим случаям расторжения трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя, в том числе к увольнению работников в связи с ликвидацией организации, указанные правила не применяются.

Согласно ч. 2 ст. 82 Кодекса, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Кодекса. Таким образом установлен исчерпывающий перечень случаев, когда увольнению работников, являющихся членами профсоюза, в обязательном порядке должен предшествовать учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. К таким случаям относится расторжение трудовых договоров:

в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса);

в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса);

в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса).

Данный перечень не подлежит расширительному толкованию - в других случаях увольнения работников профсоюзный орган не вправе требовать от работодателя учета мнения данного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 373 Кодекса, если иное не будет установлено коллективным договором.

Для работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы, Кодексом предусмотрены дополнительные гарантии. В соответствии со ст. 374 Кодекса увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии такого профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 Кодекса.

В соответствии со ст. 376 Кодекса расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Кодекса.

Часть 3 ст. 82 обязывает включать в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, когда результат аттестации может явиться основанием для увольнения в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса. Помимо предусмотренных ч. 1 и 2 ст. 82 Кодекса, это еще одна форма обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Она применяется в случае, если коллективным договором не предусмотрены иные правила.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Данная диспозитивная норма ч. 4 ст. 82 Кодекса устанавливает приоритетное значение коллективного договора в регулировании отношений, связанных с обязательным участием выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора. Если соответствующие отношения в коллективном договоре будут урегулированы иначе, чем в ч. 1 - 3 ст. 82, то установленные в ч. 1 - 3 ст. 82 Кодекса правила утратят императивное значение для данного работодателя.

ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Общий порядок оформления прекращения трудового договора установлен в ст. 84.1 Кодекса. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Унифицированные формы приказа (распоряжения) о прекращении действия трудового договора утверждены Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" [<1>](#P437) (формы N Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)", N Т-8а "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)").

--------------------------------

<1> Финансовая газета. 2004. N 13 (март).

В Информации Минфина РФ от 04.12.2012 N ПЗ-10/2012 "О вступлении в силу с 1 января 2013 г. Федерального закона от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (ПЗ-10/2012)" [<1>](#P441) обращено внимание на то, что исходя из ч. 4 ст. 9 ФЗ от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" [<2>](#P442) первичные учетные документы составляются по формам, утвержденным руководителем экономического субъекта. При этом каждый первичный учетный документ должен содержать все обязательные реквизиты, установленные ч. 2 ст. 9 указанного Федерального закона.

--------------------------------

<1> Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2012. 21 декабря. N 50.

<2> СЗ РФ. 2011. N 50. Ст. 7344 (с последующими изменениями и дополнениями).

С 01.01.2013 формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например, кассовые документы) [<1>](#P446).

--------------------------------

<1> См. подробнее: Тихомиров М.Ю. Комментарий к Федеральному закону "О бухгалтерском учете" в новой редакции. М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2014 - 2015 (http://www.urkniga.ru).

Таким образом, если в организации не применяются разработанные специально для внутренних целей данного экономического субъекта формы приказов (распоряжений) о прекращении (расторжении) трудовых договоров с работниками (увольнении), то в такой организации можно использовать упомянутые унифицированные формы, утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Следует полагать, что обязанность работодателя ознакомить работника под роспись с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора, установленная в ч. 2 ст. 84.1 Кодекса, будет исполнена надлежащим образом, если работник на экземпляре приказа (распоряжения) поставит свою подпись, а также укажет свою фамилию и инициалы, дату ознакомления с приказом (распоряжением).

Возможны случаи, когда работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись или работодатель не может довести приказ до сведения работника, например, в связи с его болезнью. В таких случаях на приказе могут быть сделаны, например, следующие надписи: "(Ф.И.О. работника) от ознакомления с настоящим приказом отказался, о чем составлен акт N \_\_ от (указать дату)"; "Настоящий приказ невозможно довести до сведения (Ф.И.О. работника) в связи с его временной нетрудоспособностью". В обоих случаях копию приказа следует направить работнику по почте заказным или ценным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

В случае если работник требует выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора, такое требование должно быть оформлено письменно (см. ст. 62 Кодекса).

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 Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Следовательно, прекращение трудового договора по любому основанию, предусмотренному Кодексом или иными федеральными законами, происходит в последний день работы. Поэтому трудовой договор прекращается в момент окончания последнего рабочего дня (смены) соответствующего работника. В приказе (распоряжении) о прекращении (расторжении) трудового договора в качестве даты увольнения указывается последний день работы.

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 Кодекса в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Обратим внимание, что ч. 4 ст. 84.1 Кодекса предусматривает единственный случай, когда работодатель обязан выдать на руки работнику трудовую книжку. В других случаях, когда работнику необходима информация, содержащаяся в трудовой книжке, работник вправе на основании ст. 62 Кодекса потребовать от работодателя предоставления ему выписки из трудовой книжки в качестве одного из документов, связанных с работой.

Обязанность работодателя выдать работнику в день его увольнения трудовую книжку сформулирована в императивной норме. Поэтому выдача трудовых книжек в таких случаях происходит без письменных заявлений работников. В то же время увольняемый работник вправе при прекращении трудового договора в письменном заявлении потребовать предоставления ему копий любых других необходимых документов, связанных с работой у данного работодателя (см. ст. 62 Кодекса). Работодатель обязан предоставить работнику такую выписку в течение трех рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления.

Обязанность работодателя выдать работнику трудовую книжку в день прекращения трудового договора обеспечена возможностью применения мер материальной ответственности в случае ее невыполнения. Задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника рассматриваются как случаи незаконного лишения работника возможности трудиться. В таких случаях работодатель обязан возместить материальный ущерб, причиненный работнику, путем возмещения не полученного им заработка (см. ст. 234 Кодекса).

В соответствии со ст. 394 Кодекса, если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. О возмещении морального вреда см. также ст. 237 Кодекса.

В некоторых организациях до настоящего времени существует не основанная на праве практика требовать от увольняемых работников оформления так называемых обходных листов. Иногда выдача трудовой книжки в таких случаях ставится в зависимость от представления работником оформленного "обходного листа". Следует иметь в виду, что заполнение подобных документов законодательством не предусмотрено и отказ работника от оформления "обходного листа" не может влечь для него отрицательных правовых последствий. Если имеется задолженность увольняемого работника перед работодателем, то она погашается в порядке, установленном Кодексом, с учетом положений его ст. 137, 138. Если в период работы работником был причинен материальный ущерб работодателю, то такой ущерб возмещается по правилам, установленным гл. 39 Кодекса.

Поэтому в день увольнения работодатель при любых обстоятельствах обязан выдать работнику трудовую книжку, а при необходимости - копии иных документов, связанных с работой, а также осуществить выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя (см. ст. 140 Кодекса). В противном случае работодатель обязан нести перед работником материальную ответственность, о которой говорилось выше.

В соответствии с п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" [<1>](#P463), при увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы в данной организации, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации (кадровой службы) и подписью самого работника (за исключением случаев, указанных в п. 36 Правил).

--------------------------------

<1> СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539 (с последующими изменениями и дополнениями).

Если трудовая книжка заполнялась на государственном языке Российской Федерации и на государственном языке республики в составе Российской Федерации, заверяются оба текста.

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном Правилами.

Часть 5 ст. 84.1 Кодекса устанавливает обязательные требования к записи в трудовой книжке о причинах прекращения трудового договора: запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона.

Примерами записей в трудовой книжке могут быть следующие: "уволен по соглашению сторон, ст. 78 Трудового кодекса РФ"; "уволен по собственному желанию, ст. 80 Трудового кодекса РФ"; "уволен в связи с сокращением численности работников, п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ" и др.

В соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках", при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 Кодекса (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 4 и 10 этой статьи)), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт части первой указанной статьи.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 Кодекса.

Кодекс не дает однозначного ответа на вопрос о содержании записи о прекращении трудового договора по основаниям, которые предусмотрены не непосредственно самим Кодексом или иными федеральными законами, а трудовым договором. Например, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором: с руководителем организации, членами ее коллегиального исполнительного органа (п. 13 ст. 81 Кодекса - по инициативе работодателя); с руководителем организации (п. 3 ст. 278 Кодекса - по инициативе работодателя или работника); с работником, работающим у работодателя - физического лица (ч. 1 ст. 307 Кодекса - по инициативе работодателя или работника), а также в ряде других случаев.

В подобных случаях необходимо исходить из того, что запись в трудовую книжку увольняемого работника должна быть произведена "в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона" (ч. 5 ст. 84.1 Кодекса).

Поэтому, например, в случае увольнения по основанию, предусмотренному трудовым договором, работника, работавшего у работодателя - физического лица, в трудовую книжку вносится запись: "уволен по основанию, предусмотренному трудовым договором, ст. 307 Трудового кодекса РФ". Если имеется возможность при внесении записи в трудовую книжку сослаться на правовую норму, указывающую, по чьей инициативе произошло прекращение трудового договора, то необходимо правильно указать такую норму. Например, в случае увольнения руководителя организации по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному трудовым договором, в трудовую книжку вносится запись: "уволен по основанию, предусмотренному трудовым договором, п. 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ".

Согласно ч. 6 ст. 84.1 Кодекса, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Работодатель обязан направить работнику уведомление, указанное в ч. 6 ст. 84.1 Кодекса, в день прекращения трудового договора. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия. Если работодатель своевременно направит работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку почтой, то он освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки со дня направления указанного уведомления.

В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки одному из его родственников под расписку или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников.

ОБРАЗЦЫ ИСКОВЫХ ЗАЯВЛЕНИЙ

 ┌───────┐

 │ОБРАЗЕЦ│

 └───────┘

 В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование суда первой инстанции)

 Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сведения об истце, указанные

 в п. 2 ч. 2 ст. 131 ГПК РФ)

 Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сведения об ответчике, указанные

 в п. 3 ч. 2 ст. 131 ГПК РФ)

 Цена иска \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сумма в рублях, если иск подлежит

 оценке)

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о снятии дисциплинарного взыскания

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) я работаю с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и выполняю работу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать характер выполняемой работы, трудовую функцию).

Приказом N \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_" 20\_\_ г. на меня наложено дисциплинарное взыскание в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (вид и характер дисциплинарного проступка в соответствии с формулировкой приказа).

Применение в отношении меня дисциплинарного взыскания считаю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (необоснованным, незаконным) в связи с тем, что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (изложить мотивы со ссылками на законодательство, привести доказательства изложенного).

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. я, руководствуясь ст. 386 - 387 Трудового кодекса РФ, обратился с жалобой на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (необоснованное, незаконное) наложение на меня дисциплинарного взыскания в комиссию по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя).

Рассмотрев мою жалобу "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г., комиссия по трудовым спорам оставила ее без удовлетворения.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 390 - 392 Трудового кодекса РФ,

прошу:

1. Отменить дисциплинарное взыскание, наложенное на меня приказом N \_\_\_ от "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать вид взыскания).

2. Вызвать в суд в качестве свидетелей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., адреса).

Приложения:

1. Копия (выписка из) приказа о приеме истца на работу - на \_\_\_ стр.

2. Копия трудового договора - на \_\_\_ стр.

3. Копия (выписка из) приказа о наложении на истца дисциплинарного взыскания - на \_\_\_ стр.

4. Копия (выписка из) решения комиссии по трудовым спорам - на \_\_\_ стр.

5. Копия искового заявления.

Дата подачи заявления: "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись истца

 ┌───────┐

 │ОБРАЗЕЦ│

 └───────┘

 В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование суда первой инстанции)

 Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сведения об истце, указанные

 в п. 2 ч. 2 ст. 131 ГПК РФ)

 Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сведения об ответчике, указанные

 в п. 3 ч. 2 ст. 131 ГПК РФ)

 Цена иска \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сумма в рублях, если иск подлежит

 оценке)

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о взыскании заработной платы

и денежной компенсации за задержку выплат

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) я работаю с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и выполняю работу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать характер выполняемой работы, трудовую функцию).

За период с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ мне не выплачивались \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать виды выплат, на получение которых истец имеет право в соответствии с условиями трудового договора, приказами (распоряжениями) работодателя, или размер удержания, неправомерно произведенного из его зарплаты).

Всего за указанный период задолженность ответчика по основным выплатам составила \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей. Расчет задолженности прилагается.

Таким образом, работодатель не выполняет одну из своих основных обязанностей, предусмотренных законодательством и условиями трудового договора, что подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (привести доказательства, ссылки на законодательство).

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (коллективном, трудовом) договоре выплачиваемая работнику в таком случае денежная компенсация определена в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

По состоянию на день моего обращения в суд с исковым заявлением \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) обязан выплатить в мою пользу денежную компенсацию за задержку выплат в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей (расчет прилагается).

Комиссия по трудовым спорам в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) не образована.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 236, 391 Трудового кодекса РФ,

прошу:

1. Взыскать с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) в мою пользу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей, составляющих задолженность ответчика по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать виды выплат).

2. Взыскать с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) в мою пользу денежную компенсацию за задержку выплат за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты ("\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.) по день фактического расчета включительно, исходя из размера компенсации, установленного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (коллективным, трудовым) договором.

Приложения:

1. Копия (выписка из) приказа о приеме истца на работу - на \_\_\_ стр.

2. Трудовой договор - на \_\_\_ стр.

3. Копии (выписки из) приказов (распоряжений) о порядке премирования, об изменении условий оплаты труда истца в период работы у данного работодателя (если имеются) - на \_\_\_ стр.

4. Справка о тарифной ставке (окладе) и среднем заработке истца - на \_\_\_ стр.

5. Справка из бухгалтерии о начислении (неначислении) выплат в пользу истца - на \_\_\_ стр.

6. Расчет задолженности ответчика по основным выплатам - на \_\_\_ стр.

7. Расчет денежной компенсации по день обращения в суд с исковым заявлением - на \_\_\_ стр.

8. Копия искового заявления.

Дата подачи заявления: "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись истца

 ┌───────┐

 │ОБРАЗЕЦ│

 └───────┘

 В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование суда первой инстанции)

 Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сведения об истце, указанные

 в п. 2 ч. 2 ст. 131 ГПК РФ)

 Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сведения об ответчике, указанные

 в п. 3 ч. 2 ст. 131 ГПК РФ)

 Цена иска \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (сумма в рублях, если иск подлежит

 оценке)

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о восстановлении на работе и возмещении

материального ущерба, причиненного в результате

незаконного лишения возможности трудиться

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) я работал с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и выполнял работу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать характер выполняемой работы, трудовую функцию).

Приказом N \_\_\_ от "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. я освобожден от занимаемой должности в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (основание прекращения трудового договора в соответствии с формулировкой приказа со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса РФ) с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать дату увольнения).

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. мне выдана на руки трудовая книжка, и с этого дня я не работаю.

Увольнение считаю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (необоснованным, незаконным) в связи с тем, что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (изложить мотивы со ссылками на законодательство, привести доказательства изложенного).

Таким образом, по вине \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) я был незаконно лишен возможности трудиться.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться, в том числе если заработок не получен в результате незаконного увольнения.

Мой средний заработок в период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ составлял \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей (справка прилагается).

На основании изложенного, руководствуясь ст. 234, 391 Трудового кодекса РФ,

прошу:

1. Признать мое увольнение незаконным и восстановить меня на работе в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Взыскать с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование работодателя) в мою пользу средний заработок за все время незаконного лишения меня возможности трудиться, т.е. за период с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по день восстановления на работе.

Приложения:

1. Копия (выписка из) приказа о приеме истца на работу - на \_\_\_ стр.

2. Копия (выписка из) приказа об освобождении истца от занимаемой должности - на \_\_\_ стр.

3. Трудовой договор - на \_\_\_ стр.

4. Выписка из протокола заседания профсоюзного органа (если такой орган образован) - на \_\_\_ стр.

5. Справка о тарифной ставке (окладе) и среднем заработке истца - на \_\_\_ стр.

6. Справка из бухгалтерии о начислении (неначислении) выплат в пользу истца - на \_\_\_ стр.

7. Копия искового заявления.

Дата подачи заявления: "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись истца

Подписано в печать

10.01.2015