

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Российская таможенная академия»
**Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал
Российской таможенной академии**



ПОНЯТИЕ И ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Выполнила: студентка 3-го курса ФТД
группа 313
Пучкова Татьяна

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен лишь по основаниям и в порядке, указанном в законе. Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию.

Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников.

Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника.

Прекращение трудового договора и увольнение работника имеют единое основание и порядок, поэтому данные термины – синонимы.

**прекращение
относится к
трудовому
договору**

**увольнени
е
относится
к
работнику**

Наличие закрепленных в законе оснований увольнения и порядка увольнения по каждому основанию является **важной юридической гарантией** права на труд и защитой от незаконных увольнений. Увольнение работника правомерно, если одновременно есть следующие три обстоятельства:

- 1) в законе указано основание увольнения, соответствующее фактическим обстоятельствам;
- 2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;
- 3) юридический акт прекращения трудового договора.

Расторжение означает прекращение трудового договора односторонним волеизъявлением (по инициативе работника, администрации или третьего лица).

Прекращение трудового договора надо отличать от отстранения работника от работы, которое не прекращает трудовых правоотношений.

Основанием прекращения трудового договора могут быть как действия, так и события (например истечение срока трудового договора).

Наличие основания прекращения трудового договора должно дополняться и действием, указывающим на волеизъявление на такое прекращение (приказ работодателя об увольнении работника, заявление работника о расторжении трудового договора, приговор суда и т.д.). Это волеизъявление указывает, по чьей инициативе расторгается трудовой договор.

Все основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на:

**Общие
(распространяем
ые на всех
работников)**

**Дополнительные
(применяемые
лишь к
некоторым
категориям
работников)**

Общие основания увольнения указаны в ст. 77 ТК.



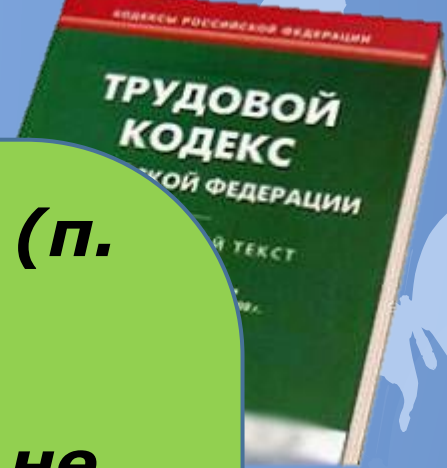
Дополнительные основания увольнения предусмотрены ст. 81 (п. 4, 7, 8, 9, 10, 13) ТК для шести категорий работников, а на основании ее п. 14 – еще и специальным законодательством для некоторых категорий работников (государственных служащих, судей и др.).

В статье 77 ТК – семь конкретных оснований увольнения и четыре пункта (п. 3, 4, 10 и 11) – отсылочных к другим статьям. Ни в приказе, ни в трудовой книжке работника на них не ссылаются, а указывают соответствующую статью, устанавливающую данное основание.



- **Пункт 1. Соглашение сторон трудового договора.** Это основание отражает договорный характер труда, трудовых правоотношений работников. Они возникают и прекращаются по соглашению.
- Если стороны достигли договоренности о прекращении трудового договора, договор прекращается в любое время в срок, определенный сторонами.
- Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при новом взаимном согласии работодателя и работника (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. №16).



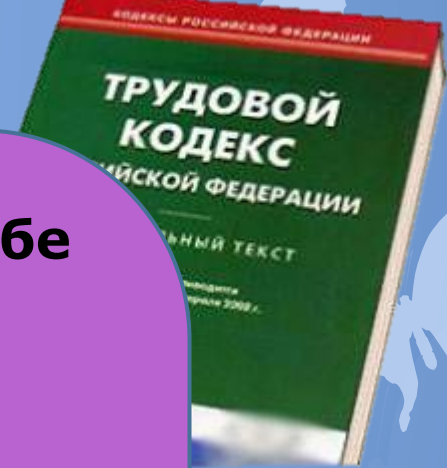


- **Пункт 2. Истечение срока договора (п. 2 ст. 58 ТК), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.**
- Специальными нормами для отдельных категорий работников (государственных служащих и др.) предусмотрены сроки продления срочных трудовых договоров, а также порядок досрочного их расторжения.
- Срочный трудовой договор прекращается истечением его срока по п. 2 ст. 77 ТК, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме за три дня до увольнения.
- Договор для выполнения определенной работы (временной и другой определенной) прекращается по завершении этой работы, договор по замещению отсутствующего работника – с выходом последнего на работу, а договор для сезонной работы – по окончании сезона (ст. 79 ТК).



Пункт 3. Этот отсылочный пункт указывает на расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК), как и *п. 4 этой статьи.*

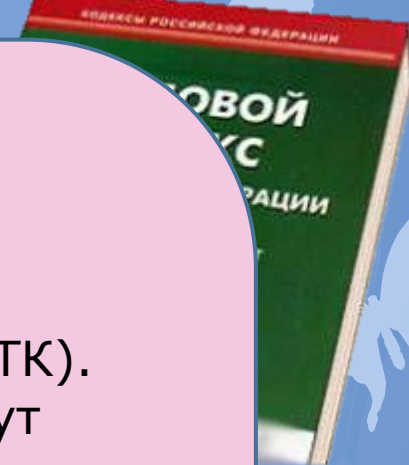




- **Пункт 5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность.**
- Основание применяется, лишь если в письменной форме ясно выражены три воли на это:
- работодателя старого места работы
- работника
- работодателя нового места работы.
- По старому месту работы он увольняется, а по новому принимается в порядке перевода.
- Пункт 5 содержит и второе основание увольнения – переход на выборную должность. Для применения необходим акт избрания работника на выборную освобожденную от производственной работы должность.
- Необходимо уточнять основание увольнения.



- **Пункт 6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации** (ст. 75 ТК).
- При смене собственника имущества организации могут быть уволены новым собственником лишь
 - **руководитель**
 - **его заместители**
 - **главный бухгалтер**
- При изменении подведомственности организации и в связи с ее реорганизацией увольняются работники, отказавшиеся продолжить работу при изменившихся условиях.
- При смене собственника инициативу в увольнении руководителей организации проявляет новый собственник в течение первых трех месяцев, а при двух других изменениях организаций – работник, отказавшийся работать при этом изменении.



• **Пункт 7 ст. 77 ТК предусматривает “отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора” (ст. 73).**

- При рассмотрении трудового спора суд должен проверить, было ли изменение существенных условий труда работника (указаны в ч. 1 ст. 73, т.е. изменением организационных и технологических условий труда данного производства) а также проверить, предупреждался ли об этом работник письменно за два месяца.
- причин нет, то работник подлежит восстановлению на работе в прежних условиях труда;
- есть, но не было лишь предупреждения его за два месяца, то суд, не восстанавливая работника, обязывает работодателя изменить дату его увольнения, отсрочив ее на два месяца с их оплатой.



- **Пункт 8. Отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением** (ч. 2 ст. 72 ТК).
- При споре надо проверить, предлагалась ли и была ли другая работа в соответствии с медицинским заключением. Если подходящая для работника работа была, но ему не предложена, то работник подлежит восстановлению на работе.



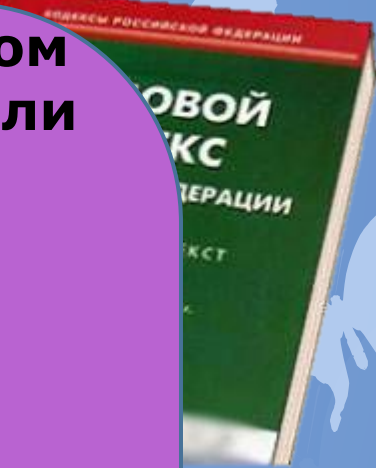



- **Пункт 9 предусматривает отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.** При переезде производства в другую местность по данному основанию увольняются те работники, которым работодатель предложил переехать вместе с ним, а они отказались.
- Остальные увольняются по ликвидации работодателя в данной местности, т.е. по п. 1 ст. 8 ТК.



Пункт 10, отсылочный. Он указывает на обстоятельства, не зависящие от воли сторон, отсылая к ст. 83 ТК.



- 
- 
- **Пункт 11** нарушение установленных Кодексом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК).
Случаи нарушения правил приема на работу:
 - прием в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
 - прием на работу, противопоказанную по медицинскому заключению данному лицу по состоянию здоровья, если у работодателя нет подходящей другой работы для перевода на нее;
 - прием при отсутствии документа о специальном образовании, когда по закону оно требуется (например, врачом лица, не имеющего соответствующего медицинского образования), и в других случаях, предусмотренных Федеральным законом.
 - Если **нарушение правил приема на работу было не по вине работника**, то его увольнение по п. 11 ст. 77 ТК производится с выплатой ему выходного пособия в размере его среднемесячного заработка (ст. 84 ТК).

Следует отметить, что вопросы прекращения трудовых отношений, расторжения трудового договора, заключенного работником с нанимателем – конкретной организацией, в законе **решены в интересах работника**. Работник может по своему желанию в любое время прекратить трудовые отношения с нанимателем, предупредив его письменно за один месяц. В то же время наниматель не имеет права уволить работника при отсутствии оснований, предусмотренных в законе. Работник находится в явно преимущественном положении по сравнению с нанимателем, что полностью соответствует такому принципу трудовых правоотношений, как право свободного выбора гражданином вида и места своей деятельности

