

Тема 6. Прекращение трудового договора

- **Трудовой договор прекращается** лишь при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию.
- **Основаниями (причинами) прекращения трудового договора являются** такие жизненные обстоятельства, которые признаются законом как юридические факты для прекращения трудового договора.

6.1. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового

договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80); ТК РФ
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи. 71, 81 ТК РФ);
- 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, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен:

- 1) с лицом, работающим по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа является основной (ст. 288 ТК РФ);
- 2) с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 307 ТК РФ);
- 3) с руководителем организации по следующим 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 досрочном прекращении трудового договора;
 - в) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 278 ТК РФ).
- 4) с педагогическим работником образовательного учреждения в случаях:
 - а) повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения;
 - б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
 - в) достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет (ст. 336 ТК РФ).

6.2 Расторжение трудового договора по соглашению сторон

- Согласно ст. 78 Трудового кодекса РФ трудовой договор в **любое время** может быть расторгнут по соглашению сторон трудового договора, т.е. работника и работодателя.
- **Соглашение сторон** - это самостоятельное основание для расторжения трудового договора, которое предполагает совместное волеизъявление сторон этого договора об окончании трудовых отношений.
- Статья 78 Трудового кодекса РФ не указывает каких-либо причин, ограничивающих возможность расторжения трудового договора по соглашению сторон.

Для расторжения трудового договора по соглашению сторон необходимы следующие условия:

1) работник и работодатель должны выразить свое согласие на расторжение трудового договора именно по соглашению сторон;

2) согласие сторон должно быть выражено в письменной форме.

6.3 Расторжение срочного ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- **Порядок расторжения срочного трудового договора регулируется п. 2 ст. 77, ст. 79 и 261 Трудового кодекса РФ.**
- Срочный трудовой договор *расторгается с истечением его срока*, кроме случаев, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения этого договора в связи с истечением его срока и трудовые отношения продолжаются.
- Работодатель, желающий прекратить трудовые отношения, должен предупредить работника об этом *не менее чем за три дня*, а затем издать приказ (распоряжение) о его увольнении на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора).
- Если срок трудового договора определен не периодом времени, а сроком выполнения определенной работы, *основанием его расторжения будет являться завершение этой работы*. Трудовой договор в этом случае расторгается с даты, с которой работа признается выполненной (завершенной). При заключении трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника днем его окончания (расторжения) будет день выхода отсутствующего работника на работу.
- Если трудовой договор заключен на время выполнения сезонных работ, *основанием его расторжения будет окончание сезона*.

6.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника

- **Общие правила расторжения трудового договора по инициативе работника установлены ст. 80 Трудового кодекса РФ.**
- Возможность расторгнуть срочный трудовой договор по инициативе работника сегодня *не связана с наличием уважительных причин*. По общему правилу, закрепленному в ст. 80 Трудового кодекса РФ, работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор и в любое время. *Он обязан лишь письменно предупредить об этом работодателя за две недели*. Для отдельных категорий работников установлены иные сроки предупреждения об увольнении.
- В соответствии с ч. 2 ст. 80 Трудового кодекса РФ по договоренности между работником и работодателем трудовой договор *может быть расторгнут и до истечения установленного срока предупреждения*.
- Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отрабатывать установленный срок.
- По истечении срока предупреждения *работодатель не вправе задерживать работника*. Никакие причины не могут служить для этого основанием.
- В том случае, если работодатель по истечении срока предупреждения не уволил работника, *он вправе не выходить на работу*.

6.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- **Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен ст. 81 Трудового кодекса РФ.** Работодатель вправе уволить работника по своей инициативе только в тех случаях и по тем основаниям, которые предусмотрены законодательством. Увольнение работника без законных оснований или с нарушением установленных правил увольнения влечет за собой восстановление этого работника на работе с оплатой времени вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

- - **Пункт 1 ст. 81 ТК РФ** – ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом.
- - **Пункт 2 ст. 81 ТК РФ** – сокращение численности или штата работников организации. Под сокращением численности следует понимать фактическое уменьшение числа работников организации.
- - **Пункт 4 ст. 81 ТК РФ** – смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).
- - **Пункт 5 ст. 81 ТК РФ** – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- - **Пункт 6 ст. 81 ТК РФ** – однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
- - **Пункт 7 ст. 81 ТК РФ** – совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
- - **Пункт 8 ст. 81 ТК РФ** – совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
- - **Пункт 9 ст. 81 ТК РФ** – 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.
- - **Пункт 10 ст. 81 ТК РФ** – однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.
- - **Пункт 11 ст. 81 ТК РФ** – представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.
- - **Пункт 13 ст. 81 ТК РФ** – по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.
- - **Пункт 14 ст. 81 ТК РФ** - в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно ст. 261 Трудового кодекса РФ
расторжение трудового договора по инициативе
работодателя не допускается:

- с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации;
- 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 (за исключением увольнения по п. 1, подп. «а» п. 3, п. 5 - 8, 10 и 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

- Согласно ст. 269 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей *государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.*
- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится *с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа* данной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, **работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:**

замечание;

выговор;

увольнение.

Представляется, что к дисциплинарному взысканию в виде увольнения могут быть отнесены увольнения по следующим основаниям в случаях:

- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (подп. «а» - «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);
- Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);
- Принятия 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 ст. 81 ТК РФ);
- Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ);
- Представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ).

6.6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

**Согласно ст. 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор
подлежит прекращению по следующим обстоятельствам,
не зависящим от воли сторон:**

- - **Пункт 1 ст. 83 ТК РФ** - призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Основанием для прекращения трудового договора является повестка военного комиссариата;
- - **Пункт 2 ст. 83 ТК РФ** - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. Данный пункт как основание для прекращения трудового договора может быть применен только по отношению к тому работнику, который был принят на работу на место (должность) незаконно уволенного и позднее восстановленного на прежнее место работы (в должности) решением государственной инспекции труда или суда.
- - **Пункт 3 ст. 83 ТК РФ** - неизбрание на должность. Неизбрание работника на новый срок является правомерным основанием для прекращения с ним трудового договора при условии, что выборы или конкурс проводится в точном соответствии с условиями и порядком, установленными законами, иными нормативными правовыми актами или уставом организации;
- - **Пункт 4 ст. 83 ТК РФ** - осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

- - **Пункт 5 ст. 83 ТК РФ** признание работника полностью нет способным к труду в соответствии с медицинским заключением.
- - **Пункт 6 ст. 83 ТК РФ** смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим.
- -**Пункт 7 ст.83 ТК РФ** наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.
- -**Пункт 8 ст.83 ТК РФ** - дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.
- - **Пункт 9 ст.83 ТК РФ** - истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права ношения оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ст. 83 ТК)

- **Пункт 10 ст. 83 ТК РФ** - прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК) Данное основание прекращения трудового договора может применяться в случае прекращения допуска работника к государственной тайне.
- - **Пункт 11 ст. 83 ТК РФ** - отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труд о восстановлении работника на работе.
- - **Пункт 12 ст. 83 ТК РФ** - приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности.

•

•

•

**6.7. Прекращение трудового договора
вследствие нарушения установленных
ТКРФ или иным федеральным законом
обязательных правил при заключении
трудоого договора**

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 ТК РФ),
если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- Заключение трудового договора вопреки приговору суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.
- Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
- Отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом. Отсутствие соответствующего документа об образовании является основанием для прекращения трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК РФ.

6.8. Расчеты при увольнении

- 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 указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в следующих размерах и случаях:

- **а) в размере среднего месячного заработка:**
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81; 178 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81; 178 ТК РФ);
- при прекращении трудового договора в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы и если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника (п. 11 ст. 77; 84 ТК РФ);
- **б) в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с (ст. 178 ТК РФ):**
- - отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);
- - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 части первой ст. 83 ТК РФ);
- - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 части первой ст. 83 ТК РФ);
- - отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 части первой ст. 77 ТК РФ);
- - признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ);
- - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ).
- **При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.**