

image not found or type unknown



Если обратиться к действующему трудовому законодательству, то там наряду с термином «прекращение трудового договора» встречаются и другие термины, означающие окончание трудовых связей между сторонами трудового договора: «увольнение», «расторжение». Следует отметить, что эти понятия не однозначны по содержанию. Термины «прекращение» и «расторжение» употребляются применительно к трудовому договору, термин же «увольнение» употребляется, когда речь идет о работнике.

Прекращение трудового договора - самое широкое понятие. Оно включает в себя все случаи прекращения трудового правоотношения (соглашение сторон по инициативе работника или администрации, требование профсоюзного органа - не ниже районного, суда, военкомата, смерть работника). Прекращение трудового договора означает одновременно и увольнение работника (кроме случая смерти работника). Они имеют единый порядок и основания. Юридические последствия их также одинаковы.

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

Прекращение трудового договора, а следовательно увольнение работника возможно, когда есть для этого законные основания. Основаниями, то есть причинами прекращения трудового договора, увольнения работника являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты для прекращения трудового договора.

Классификация оснований прекращения трудового договора

Под прекращением трудового договора понимается освобождение от работы в качестве рабочего или служащего на данном предприятии, в учреждении, организации по основаниям и в порядке, предусмотренных законодательством.

Основаниями, то есть причинами прекращения трудового договора, увольнения работника являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты для прекращения трудового договора.

Все эти юридические факты принято подразделять на 2 вида : 1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, профсоюзный орган не ниже районного, военкомат), проявляющих инициативу прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора; 2) события, например смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Сегодняшнее российское трудовое законодательство предусматривает два варианта расторжения трудового договора по инициативе работника в зависимости от вида заключенного договора.

В подавляющем большинстве случаев (примерно 95%) трудовые договоры расторгаются по инициативе работников в соответствии со ст. 31 ТК РФ.

Данная статья предоставляет работнику право в любое время расторгнуть по своей инициативе трудовой договор. В этом случае только наличие письменного заявления работника, в котором изложено его четкое желание прекратить трудовые отношения является основанием расторжения трудового договора. При этом ст. 31 предусматривает два срока предупреждения.

Поданное работником заявление может не содержать указания на конкретный срок и мотивы увольнения. Тогда действует двухнедельный срок с момента подачи заявления. Если же в заявлении работник указывает уважительные причины увольнения, в силу которых он не может продолжить работу и представляет одновременно доказательства, то трудовой договор расторгается в тот срок, о котором просит работник. Если этот срок прошел, а администрация не оформила его увольнение и он продолжает работать, то администрация не может его уволить по истечении двух недель после подачи заявления, если работник не согласен на это. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 г. № 16 подчеркивает, что если по истечении срока предупреждения трудовой договор (контракт) не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

Согласно ч. 4 ст. 31 ТК РФ по договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Относительно временных и сезонных работников срок предупреждения составляет три дня.

Работник, подавший заявление об увольнении, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение тогда не производится, кроме одного случая, когда на его место уже приглашен с другого производства работник, которому согласно ч.4 ст. 18 ТК нельзя отказать в приеме на работу.

Если работник оставит работу до истечения срока предупреждения и без приказа об увольнении его досрочно, то администрация может квалифицировать это как прогул без уважительных причин и уволить его за прогул.

По истечении срока предупреждения, если администрация его не увольняет по какой-то причине (что часто встречается на практике), работник может оставить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

В течение срока предупреждения администрация может уволить работника, если он совершил проступок, который является основанием увольнения.

Второй вариант расторжения трудового договора по инициативе работника предусмотрен ст. 32 ТК РФ, поскольку она имеет отношение к расторжению срочных трудовых договоров.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника досрочно, если согласна администрация и по соглашению сторон даже и при отсутствии у работника уважительных причин на увольнение. Когда же работник имеет уважительные причины, препятствующие выполнению работы по срочному трудовому договору, то ст. 32 предоставляет ему право требовать расторжения срочного трудового договора досрочно и такой договор подлежит расторжению при отказе администрации через КТС и суд.

Прекращение трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон.

Данное основание характеризует договорный характер трудовых отношений: по соглашению сторон возникает и по их соглашению он прекращается в любое время и любой вид трудового договора. Данное основание прекращения трудового договора применяется главным образом в тех случаях, когда стороны досрочно прекращают срочный трудовой договор. Законодательство не указывает каких либо причин, ограничивающих возможность такого соглашения, и при

прекращении договора с неопределенным сроком.

Это основание увольнения указывается в трудовой книжке на практике и в случае, если контрактом предусмотрено увольнение не в соответствии с указанным законом.

По соглашению же сторон прекращение трудового договора, как правило, может иметь место тогда, когда возможность расторжения трудового договора в одностороннем порядке исключается.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Одной из существенных гарантий права на труд является установленный законом ограниченный перечень оснований увольнения работников по инициативе работодателя. Закон запрещает увольнять работников без оснований, указанных в законе. Эти основания для увольнения по инициативе работодателя закреплены в статье ТК РФ и называются общими для всех категорий работников, где бы, кем бы и сколько бы они не работали. Одни из них связаны с виной работника, другие с обстоятельствами производственного характера (сокращение штата, численности), а третьи – с личностными качествами работника (несоответствие выполняемой работе) или восстановлением нарушенных трудовых прав. Из восьми пунктов рассматриваемой статьи - четыре связаны с виной работника. Это пункты 3,4,7,8, которые согласно ст.135 ТК РФ крайней мерой дисциплинарного взыскания.

Увольнение по несоответствию возможно, если работнику перед увольнением предлагалась другая имеющаяся на данном производстве работа, а он отказался от нее, и администрация получила на его увольнение согласие профкома.

Систематическое неисполнение работником трудовых обязанностей.

Данное основание увольнения отнесено к числу мер дисциплинарного взыскания (ст.135 ТК), в связи с чем увольнение по нему надо производить с соблюдением всех правил, установленных для наложения дисциплинарных взысканий. Законом четко предусмотрены условия правомерности увольнения по п.3 ст.33 ТК РФ: 1) неисполнение или ненадлежащее выполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка; 2) неуважительность причин неисполнения обязанностей; 3) систематичность виновного нарушения; 4) наличие конкретного проступка перед увольнением, с момента которого прошло не более месяца.

Прогул без уважительных причин.

Данное основание предусмотрено п.4 ст.33 ТК РФ и также как и предыдущее отнесено к числу дисциплинарных взысканий.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин более трех часов суммарно или непрерывно в течение дня (смены) вне территории организации либо вне территории другого объекта, где работник должен был выполнять порученную работу.

Увольнение по этому основанию согласно п.33 постановления Пленума

Верховного Суда РФ от 22.12.92 г. № 16 может быть произведено и за: а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения(ч.1 ст.31 ТК РФ); б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора (ст.32 ТК РФ); в) нахождение работника без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня вне территории предприятия, учреждения, организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

При увольнении по п.4 ст.33 ТК РФ должны соблюдаться сроки и порядок, предусмотренные для наложения дисциплинарных взысканий.

Неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности.

Согласно п.5 ст.33 ТК РФ, трудовой договор по инициативе администрации расторгается в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании; за работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы сохраняется до восстановления трудоспособности или сохранения инвалидности.

Уволить работника по данному основанию администрация может лишь в период его болезни, а не тогда, когда он выздоровел и вышел уже на работу.

Увольнение по п.5 ст.33 ТК производится, когда болезнь приняла слишком затяжной характер, а отсутствие работника на работе существенно отражается на интересах производства и его надо заменить другим постоянным работником, поскольку временный работник в этом случае может быть принят лишь на срок до четырех месяцев.

Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

Прежде всего увольнение по данному основанию возможно в случае восстановления на работе по решению суда работника, ранее выполнявшего данную работу. Важно подчеркнуть, что в этих случаях увольнение допускается только тогда, когда невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ч.2 ст.33 ТК РФ).

Работнику, подлежащему увольнению по п.6 ст.33 ТК, администрация, прежде чем уволить, должна предложить другую имеющуюся на предприятии работу, и лишь если работник отказался от перевода на нее, тогда производится увольнение.

Важно отличать право на восстановление в должности указанных выше работников, обеспеченное обязанностью администрации представить им прежнюю работу даже ценой увольнения лиц, принятых на их место с гарантиями, установленными ст.110 ТК РФ. Эта норма гарантирует выборным работникам государственных органов по окончании полномочий по выборам предоставление прежней либо другой равноценной работы. Но законодательство не предусматривает права вернувшегося работника требовать увольнения своего преемника.

Появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

Совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

В соответствии с п.38 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22.12.92 г. по данному основанию могут быть уволены работники, вина которых

установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о наложении административного взыскания или о применении меры общественного воздействия.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, а в остальных случаях – со дня принятия решения об административном взыскании либо о применении меры общественного воздействия.

Заключение

Основаниями увольнения работника могут быть требования: профсоюзного органа; суда, избравшего в качестве меры наказания за преступление увольнение от должности; военкомата при призыве или поступлении работника на военную службу. Увольнение при призыве в армию оформляется по п.3 ст.29

ТК РФ, а по приговору суда – по п.7 этой статьи. Порядок увольнения по данной статье был рассмотрен ранее. Увольнение или смещение с должности руководящего работника по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) производится в соответствии со ст.37 ТК, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательства по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.

Таким образом, закон точно указал не только за какие проступки, но и категорию работников, увольняемых по требованию профсоюза. Это руководящие работники, к которым относятся: руководители организаций; их заместители; главные специалисты; руководители структурных подразделений; их заместители, т. е. только пять указанных категорий.

Закон предоставил право требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения и профкому предприятия, учреждения, организации, при этом не только указанных ранее пяти категорий руководителей, но и других лиц за нарушение прав профсоюзов.