

Расторжение ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ОБЩИЙ ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность)

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника **последним днем работы работника является** не день его увольнения (последний день отпуска), а **день, предшествующий первому дню отпуска**

(Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О)

При этом, **днем увольнения считается последний день отпуска**

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора **отпуск с последующим увольнением** может **предоставляться** и тогда, **когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора**. В этом случае **днем увольнения** также считается **последний день отпуска**

- В день прекращения трудового договора **работодатель обязан** выдать работнику **трудовую книжку** или предоставить **сведения о трудовой деятельности** (**ст. 66.1 ТК РФ**) и произвести с ним расчет
- По **письменному заявлению** работника работодатель обязан выдать ему **заверенные** надлежащим образом **копии документов, связанных с работой** (**ст. 84.1 ТК РФ**)
- **Работодатель не несет ответственности** за задержку выдачи трудовой книжки **при несовпадении последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений** при увольнении работника по основаниям, предусмотренными:
 - 1) **подп. "а" п. 6 ч. первой статьи 81** – прогул;
 - 2) **п. 4 ч. первой статьи 83** – осуждение работника к наказанию;
 - 3) **ч. второй статьи 261** – при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности.

По письменному обращению работника, **не получившего трудовую книжку** после увольнения, **работодатель обязан** выдать ее **не позднее трех рабочих дней** со дня обращения работника

Если в соответствии с **ТК РФ, иным федеральным законом** на работника не ведется **трудовая книжка**, по обращению работника:

- ✓ **в письменной форме,**
- ✓ **направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя),**

не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель **обязан выдать их не позднее трех рабочих дней** со дня обращения работника способом, указанным в его обращении:

- ✓ **на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом**
- ✓ **в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)**

- ❖ **Запись в трудовую книжку** об основании и о причине прекращения трудового договора **должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона** и со ссылкой на соответствующие :
 - ✓ **статью,**
 - ✓ **часть статьи,**
 - ✓ **пункт статьи ТК РФ** или иного **федерального закона**

- ❖ **При увольнении** работника **все записи**, внесенные в **трудовую книжку** за время работы в данной организации, заверяются:
 - ✓ **подписью** работодателя или **лица, ответственного** за ведение **трудовых книжек,**
 - ✓ **печатью** организации (кадровой службы),
 - ✓ **подписью** самого работника

Обычно день увольнения – это **последний день работы**

Исключение – **работник фактически не работает**, но за ним сохраняется рабочее место

Вывод – уволить можно в любой день, в том числе **в выходной** (письмо Минтруда от 28.02.2018 № 14-2/В-121)

Когда день увольнения нерабочий как для кадровика, так и для работника, то **дату увольнения можно перенести на следующий рабочий день**

Суды с этим согласны в случае увольнения по **срочному договору** и **по сокращению штата** (аргументы ниже).

Это правило можно распространить и на **увольнение по собственному желанию**

Судебное решение

Аргументы для работодателя

Определение Красноярского краевого суда от 8 февраля 2016 г. № 4Г-223/2016

Дату увольнения по срочному договору можно перенести на следующий рабочий день

Определение Приморского краевого суда от 28 октября 2014 г. по делу № 33–9666

Если дата увольнения **по сокращению** выпала на выходной, ее можно перенести на ближайший рабочий день

Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 18 октября 2016 г. по делу № 33–10309/2016

Отзыв заявления об увольнении, полученный после окончания рабочего дня, можно не учитывать

Когда же день увольнения нерабочий для кадровика, но рабочий для сотрудника, то **перенести дату увольнения нельзя**

Для работника **это последний день работы**, и в приоритетном порядке применяют **часть 3 ст. 84.1 ТК РФ** (**письмо Роструда от 18 июня 2012 г. № 863-6-1**).

Чтобы не нарушать **трудовое законодательство**, необходимо, **вызвать** кадровика и бухгалтера на работу с оплатой по **ст. 153 ТК РФ**

Стоит иметь ввиду, что если речь идет о **безналичной оплате**, банк в выходной день не перечислит деньги работнику

Общие основания прекращения трудового договора

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора

Законодатель не закрепляет специальных правил увольнения по данному основанию: **все возникающие вопросы стороны должны решить сами путем достижения соглашения между собой**

Вопросы согласования при увольнении, могут быть следующие:

- 1) о сроках прекращения трудового договора;*
- 2) о процедуре увольнения;*
- 3) о финансовых и имущественных обязательствах сторон;*
- 4) о последствиях прекращения трудового договора;*
- 5) другие*

**Из-за неточностей в оформлении документов
такое увольнение можно оспорить в суде**

Ошибка 1. Увольнение предложено устно

**Практически невозможно доказать
договоренность с работником, если нет
документального подтверждения**

**Чтобы подготовить *приказ* и сделать запись
в *трудовую книжку* об увольнении должно быть
основание для этого**

**Иначе работник докажет в *суде*, что его вынудили
уволиться (*апелляционное определение Свердловского
городского суда от 01.09.2016 по делу № 33-14646/2016*)**

Ошибка 2. Посчитали, что заявления достаточно для увольнения

Если увольнение инициирует работник, он представит в отдел кадров заявление и укажет в нем условия расторжения **трудового договора**

Но заявления недостаточно, нужно согласие работодателя. Работодатель может предложить свои условия или вообще отказать

При согласии работодателя, иногда **кадровики не оформляют других документов**, так как считают, что заявления с визой директора достаточно

Могут возникнуть проблемы с бухгалтерией и налоговыми органами, ведь заявление без других документов – не основание для расчетных выплат

Ошибка 3. Оформили предложение, но не соглашение сторон

Вместо соглашения иногда **составляют предложение или уведомление от работодателя с условиями расторжения *трудового договора***

С данными документами можно только ознакомить работника, но они не подтверждают его согласие на увольнение

Поэтому, **необходимо именно соглашение сторон**, которое подпишут и работник, и работодатель (***ст. 78 ТК РФ***)

Ошибка 4. Составлен только один экземпляр соглашения

Как и для **трудового договора**, необходимо оформить **два экземпляра соглашения**, один – для работника, другой – для работодателя (**ст. 67 ТК РФ**)

Оба документа имеют одинаковую юридическую силу

На экземпляре работодателя должна быть подпись работника, о том, что свой экземпляр он получил

Если условия **соглашения меняются, то необходимо оформить **дополнительные соглашения****

Ошибка 5. Соглашение подписало неуполномоченное лицо

От имени работодателя **соглашение** вправе подписать директор или другой сотрудник, у которого есть полномочия

Если у начальника отдела кадров есть право подписи, он может заключить **соглашение**

Если подпишет сотрудник без полномочий, **суд отменит увольнение**

апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 12.05.2014

по делу № 33-965/2014

Вывод:

Если работник согласился уволиться, то необходимо заключить с ним письменное соглашение о прекращении трудового договора по **п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**

В соглашении должны быть:

- ✓ **дата прекращения** трудовых отношений,
- ✓ **сумма денежной компенсации**, если о ней была договоренность или выплата предусмотрена в **коллективном** или **трудовом договоре**

Нельзя заставлять работника подписать **соглашение**

Если работник докажет, что его вынудили поставить подпись, **суд признает увольнение незаконным**

Судебное решение. Суд восстановит работника, если он докажет, что подписал соглашение об увольнении под давлением

Компания прекратила **трудовой договор** со Степановой по **соглашению сторон**.

Степанова обратилась в **суд** и **потребовала, чтобы ее восстановили в должности**, т. к. **соглашение** об увольнении она **подписала под давлением**.

В этот день она плохо себя чувствовала, а директор угрожала уволить ее за утрату доверия.

Суд признал увольнение незаконным. То, что сотрудница не собиралась увольняться и **подписала соглашение вынужденно**, подтвердили объяснения ответчика и **свидетельские показания**.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.09.2016 № 33–14646/2016

Судебная практика. 5 июня работодатель уведомил работника об изменении **ПВТР** и его **должностной инструкции**. В этом уведомлении было указано, что если через два месяца сотрудник не согласится на работу в измененных условиях, он будет уволен по **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**.

7 июня стороны трудового договора **подписали соглашение об увольнении**, по условиям которого **сотрудник получал компенсацию в виде двух окладов**.

После этого работник **обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным**. Он утверждал, что фактически производилось сокращение штата, но работодатель **принуждал всех увольняться по сокращению без положенных выплат**.

Кроме того, работник посчитал, что **незаконно не учтено его преимущественное право оставления на работе**, ему не предлагались другие подходящие должности

Однако этот спор сотрудник проиграл.

Судьи указали, что из содержания соглашения от 7 июня ясно следует, что действие **трудового договора** между работодателем и работником прекращается по соглашению сторон.

Среди условий соглашения есть положение о том, стороны подтверждают отсутствие претензий друг к другу, а само соглашение является их добровольным волеизъявлением.

Соглашение подписано бывшим работником собственноручно, он получил свой экземпляр соглашения, после чего прекратил работу.

Кроме того, работодатель выплатил все суммы, установленные соглашением, а бывший сотрудник их получил. Таким образом, судьи сочли, что все действия сотрудника после подписания соглашения были направлены на расторжение трудовых отношений, а это свидетельствует о том что соглашение является добровольным.

***определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции
от 12.04.2021 № 88-5934/20210***

Аннулировать *соглашение* о прекращении трудового договора можно только по обоюдному согласию

Исключение — беременные сотрудницы

***Трудовой кодекс* запрещает увольнять их по инициативе работодателя (*ст. 261 ТК РФ*)**

И хотя формально увольнение по соглашению сторон не увольнение по инициативе работодателя, **суды восстанавливают беременных**, если работодатель не согласился аннулировать соглашение

Судебное решение. *Работница может аннулировать соглашение об увольнении, если узнала о беременности после того, как его подписала*

Осипова просила в суде признать недействительным увольнение по соглашению сторон.

Исковое требование мотивировала тем, что **на дату увольнения была беременна**, о чем не догадывалась из-за небольшого срока.

После того как узнала о беременности, она **неоднократно просила ответчика восстановить ее на работе**, но ответчик просьбы проигнорировал.

Суд согласился с истицей. Осипова не знала о беременности на момент увольнения. Это означает, что **соглашение не может сохранить свое действие**, т. к. не содержит волеизъявления работника. Следовательно, компания уволила истицу **не по соглашению сторон**, а по инициативе работодателя, что запрещено **ч. 1 ст. 261 ТК**.

Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2017 № 33–12652/2017

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;

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. **О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения**, за исключением случаев, когда:

- **трудовой договор**, заключен **на время выполнения определенной работы**, прекращается **по завершении этой работы**;
- **трудовой договор**, заключен **на время исполнения обязанностей отсутствующего работника**, прекращается с **выходом этого работника на работу**;
- **трудовой договор**, заключен **для выполнения сезонных работ** в течение определенного периода (сезона), прекращается **по окончании этого периода (сезона)**

Если истекает срок трудового договора в период беременности работницы:

- Если принята на вакантную должность - **продлить трудовой договор до окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ)**
- Если принята для замещения отсутствующего работника - **предложить перевод на другую должность до окончания беременности**

При отсутствии возможности перевода или отказа работницы – уволить по истечении срока договора (ч. 3 ст. 261 ТК РФ)

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам.

В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Постановление Пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014 г. № 1

Когда истекает трудовой договор, заключенный на год?

1. Если договор заключен, например, с 01.09.2014 г., то он истекает 01.09.2015 – это последний день работы и день увольнения (*Мнение Роструда*)
2. Если договор заключен на **1 год**, то его срок *истекает по истечении 365 дней* (366 дней в високосный год). Соответственно, если договор заключен 01.09.2014, то он истекает 31.08.2015 г. – *Апелляционное определение Мурманского областного суда от 4 декабря 2013 г. № 33-3869* (**Судебная практика**)

Вывод:

В договоре лучше не писать срок: на 1 год, на 2 года и т. п., а просто указать окончание периода соответствующей датой:

«Настоящий договор заключен на срок с 01.09.2014 по 31.08.2015 года»

Судебная практика. С работницей был заключен срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Срок действия договора истек в период отпуска по беременности и родам работницы. Работодатель не предложил ей перевод на другую работу до окончания беременности и уволил по **п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель нарушил положения **ч. 3 ст. 261 ТК РФ**, поскольку не предложил работнице перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у него работу.

Доводы работодателя о том, что работница при увольнении не обращалась к нему с соответствующим заявлением, не имеют правового значения, поскольку предложение вакантных должностей беременной женщине, подлежащей увольнению, является обязанностью работодателя

Судебная практика: С работником был заключен **срочный трудовой договор** на период этапа работ по проекту.

Дополнительным соглашением срок действия **трудового договора** с работником продлен на весь период проекта. В связи с принятием решения о закрытии проекта он уволен по **п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Срок **трудового договора** продлен на основании соглашения сторон. Указанный срок истек в связи с закрытием проекта. Работник правомерно уволен по **п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**

Судебная практика *Срочный трудовой договор заключался неоднократно для выполнения одной и той же трудовой функции.*

Работник уволен по **п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** в связи с истечением срока договора.

Вывод и обоснование суда: Суды первой и апелляционной инстанций неправильно применили нормы, определяющие условия, при наличии которых с работниками можно заключать срочные трудовые договоры.

Кроме того, не учли правовые позиции, изложенные **в п. п. 5, 6 Постановления**

Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П и **п. п. 13, 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.**

Факт многократности заключения с работником *срочных трудовых договоров* на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с ним трудового договора могут свидетельствовать об **отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора**

Судебные инстанции не применили положения ***ч. 5 ст. 58 ТК РФ*** о том, что ***трудовой договор***, заключенный ***на определенный*** срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на **неопределенный срок**

Дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции

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

Работник имеет право расторгнуть **трудовой договор**, предупредив об этом работодателя в **письменной форме не позднее чем за две недели**, если иной срок не установлен **ТК РФ** 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,
- ✓ другие случаи,
- ✓ в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства

работодатель обязан расторгнуть *трудовой договор* в срок, указанный в заявлении работника

Что делать, если дата увольнения в заявлении отсутствует, указана только дата подачи заявления?

- 1. Отсчитать от даты подачи заявления установленный для данного работника срок уведомления**
- 2. Произвести увольнение в последний день установленного законом срока предупреждения**

До какого момента работник вправе отозвать заявление на увольнение?

До 24 часов 00 минут дня увольнения независимо от режима работы работодателя и самого сотрудника

Определение Верховного суда РФ от 10 августа 2012 г.

№ 78-КГ12-1

Почему?

Суд исходил из положения **ст. 14 ТК РФ** об исчислении сроков

Если в законе прямо не указано, что срок определяется в рабочих днях, срок определяется в календарных днях.

Статья 80 ТК РФ определяет срок предупреждения в календарном исчислении – 2 недели, **ст. 71 ТК РФ** – 3 дня, **ст. 280 ТК РФ** – 1 месяц.

Понятие **месяц, неделя, календарный день** определено в **ст. 2 Федерального закона от 3 июня 2011 г. № 107-ФЗ «Об исчислении времени»**:

период времени продолжительностью двадцать четыре часа с 00.00 часов до 24 часов 00 минут

А как он передаст заявление об отзыве после окончания рабочего дня?

1. Работник вправе направить работодателю **удостоверенную телеграмму**
2. Вопрос об отзыве заявления будет решаться в зависимости **от даты отправки телеграммы**, а не ее вручения

**Определение Верховного суда РФ от 10 августа 2012 г.
№ 78-КГ12-10**

А если последний день срока предупреждения пришелся на выходной?

Применяется **правило ст. 14 ТК РФ**, согласно которой, *если окончание срока приходится на нерабочий день, то последним днем срока признается первый рабочий день после такого выходного*

А если уже издан приказ?

Издание *приказа* не является основанием для отказа работнику в отзыве заявления на увольнение

Издается приказ об отмене ранее подписанного приказа Знакомим работника с приказом

«Альфа»

ИНН 7708123456, КПП 770801001, ОКПО 98756423

полное наименование организации

ПРИКАЗ № 32

об отмене приказа

от 01.08.2015 № 29 об увольнении Иванова И.И.

г. Москва

02.08.2015

В связи отзывом Ивановым И.И. ранее поданного заявления на увольнение по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ приказываю:

1. Отменить приказ от 01.08.2015 № 29 об увольнении Иванова И.И.
2. Кадровой службе в лице **Е.Э. Громовой** внести соответствующие изменения в кадровые документы и трудовую книжку Иванова И.И.

Основание: заявление **И.И. Иванова** об отзыве заявления на увольнение.

Директор

А.В. Львов

Что делать с записью об увольнении в трудовой книжке, если заявление отозвано?

Закрытое акционерное общество «Альфа» (ЗАО «Альфа»)					
1	11	01	2006	Принят в технический отдел на должность мастера производственного обучения	Приказ от 11.01.2006 № 4-к
2	23	01	2015	Трудовой договор расторгнут по инициативе работника, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации Руководитель отдела кадров _____ Е.Э. Громова	Приказ от 23.01.2015 № 2-у
3	23	01	2015	Запись за номером 2 недействительна	Приказ от 23.01.2015 № 4-к

В каком случае работнику можно отказать в отзыве заявления на увольнение?

Только в одном случае: если *на место работника приглашен в письменной форме другой работник*, которому не может быть отказано в приеме на работ

А если работник, приглашенный в порядке перевода, еще не уволился?

1. Работник **вправе отозвать свое заявление на увольнение**
2. Работодатель **обязан уведомить приглашенного работника** о том, что обстоятельства изменились и его увольнение в порядке перевода к данному работодателю более невозможно

А если на место увольняемого предложили перевод работнику, который работает в организации?

Право на отзыв заявления увольняемым работником сохраняется!

Законодатель говорит о возможности отказа в отзыве заявления только в случае приглашения на работу работника, которому нельзя отказать в приеме на работу (а не в переводе), т. е. только в том случае, если приглашен работник из другой организации и будет увольняться по **п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** из своей организации в порядке перевода к этому работодателю

Судебная практика. *Издать приказ об увольнении по собственному желанию можно заранее, и это не лишает работника права отозвать заявление*

Уволенный по собственному желанию работник обратился с иском к бывшему работодателю **о восстановлении на работе**. Он считал свое увольнение незаконным, в частности, потому, что заявление об увольнении написал вынужденно, под психологическим давлением.

Суд первой инстанции, удовлетворяя требования работника, посчитал, что **увольнение было вынужденным**, так как работник был намерен продолжать работу. Кроме того, судом указано на **нарушение работодателем порядка увольнения**, поскольку работодатель издал приказ об увольнении за три дня до истечения срока предупреждения об увольнении, с которым закон связывает право на отзыв заявления об увольнении

Отменяя решение суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что **заявление** об увольнении по собственному желанию было написано собственноручно и лично подано работодателю, дата расторжения **трудового договора** также определена истцом самостоятельно, **заявление** о расторжении **трудового договора** им не отозвано, **трудовой договор** расторгнут на основании **заявления** работника с указанной им даты.

Ознакомившись до даты увольнения **с приказом об увольнении**, истец не выразил несогласия с ним, до даты увольнения не обратился к работодателю с **заявлением** об отзыве заявления об увольнении

суд апелляционной инстанции пришел к выводу о законности увольнения

Определение Седьмого КСОЮ от 15 октября 2020 г. по делу N 8Г-14155/2020

Судебное решение. Суд не восстановит работника, поведение которого доказывает, что он желал расторгнуть трудовой договор

Фролова просила признать незаконным увольнение по *п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК*

В суде заявила, что увольняться не желала и написала заявление об увольнении под давлением

Суд ей отказал. Истица собственноручно написала заявление, указала дату увольнения, впоследствии его не отзывала.

В день увольнения Фролова ознакомилась с приказом об увольнении под подпись без каких-либо замечаний и после этого на работу не выходила

То, что работодатель принуждал ее уволиться по собственному желанию, истица не доказала.

*Апелляционное определение Мосгорсуда от 12.07.2017
№ 33–26709/2017*

Суд восстановит работника на работе, если тот докажет, что его заставили написать заявление по собственному

Пример

Руководитель отдела кадров Громова напечатала за Тимофеева **заявление** об увольнении по собственному желанию.

Сама поставила дату расторжения **трудового договора** и предложила работнику подписать заявление.

При этом Громова заранее подготовила **приказ** об увольнении, внесла запись об этом в трудовую книжку и уже **приняла нового сотрудника**, который по акту принял дела.

Суд учел эти обстоятельства и восстановил Тимофеева в должности

Судебная практика.

Суд признал расторжение **трудового договора** с истицей по **п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** незаконным, поскольку ее увольнение произошло под давлением со стороны работодателя.

Это подтверждается:

- ✓ **фактическими обстоятельствами,**
- ✓ **показаниями свидетелей,**
- ✓ **письменными доказательствами, в частности приказом о прекращении **трудового договора** с отметкой о несогласии с увольнением**

**апелляционное определение Хабаровского краевого суда
от 04.07.2014 по делу № 33-3911/2014**

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

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

Внешний перевод всегда предусматривает достижение договоренности между прежним и новым работодателем и самим работником
Варианты такого соглашения могут быть различными

Например, в такой ситуации

- ✓ оформляется **трехстороннее соглашение** или происходит обмен письмами;
- ✓ в трудовую книжку увольняемого лица **вносится запись о его увольнении на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**;
- ✓ при приеме на работу в другую организацию в трудовой книжке **делается отдельная запись о том, что сотрудник принят в порядке перевода**

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ)

б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);

Необходимо известить работников о предстоящей **реорганизации** и об их праве на отказ от продолжения работы, чтобы они имели возможность принять взвешенное решение по поводу продолжения работы, даже если реорганизация не влечет за собой изменения каких-либо условий трудового договора

Отказ должен быть оформлен в письменном виде
Увольнение таких работников — прерогатива «новой» организации

Виды **реорганизации** организации:

- ✓ **слияние** двух юридических лиц,
- ✓ **присоединение** одного юридического лица к другому юридическому лицу,
- ✓ **разделение** одного юридического лица на несколько юридических лиц,
- ✓ **выделение** из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц,
- ✓ **преобразование** одного юридического лица в другое юридическое лицо (смена организационно-правовой формы юридического лица)

Смена собственника имущества организации не является самостоятельным основанием для расторжения **трудовых договоров** с другими работниками

Учредитель юридического лица может быть стороной **трудового договора** только для руководителя организации, но не для других ее работников. (**доклад Роструда за II квартал 2019 г**)

При отказе «другого» работника от продолжения работы при **смене собственника имущества трудовой договор** с ним прекращается на основании **п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**.

Если **смена собственника** сопряжена с заменой работодателя, то увольнение работника по **п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** – прерогатива «нового» работодателя.

Пример:

В результате приватизации, проведенной в форме преобразования унитарного предприятия в ООО, МУП «Альфа» было преобразовано в ООО «Альфа». После государственной регистрации ООО «Альфа» направило теперь уже своим сотрудникам уведомления о смене собственника имущества организации.

А.П. Лампочкин отказался от продолжения работы в связи с такой сменой собственника.

Свой отказ от продолжения работы в организации сотрудник зафиксировал в заявлении об увольнении.

В трудовую книжку сотрудника была внесена запись:

«Уволен по причине отказа от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, пункт 6 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации»

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

Судебная практика. Истец обратилась в суд с иском к ответчику о признании **дополнительного соглашения** к трудовому договору от 19.08.2011г. незаконным. Требования мотивирует тем, что 19.08.2011г. она принята на работу в МУП «Подольский троллейбус», на должность кондуктора в службе эксплуатации. Работодатель с января 2020 г. изменил в **одностороннем порядке условия трудового договора** в части уменьшения оплаты труда.

Считает свои права нарушенными, поскольку работодатель не уведомил ее в письменной форме о заключении **дополнительного соглашения** от 01.01.2020г., с которым она не согласна.

Ответчик – МУП «Подольский троллейбус», исковые требования не признала, т.к. согласно акту истец ознакомилась с **дополнительным соглашением к трудовому договору от 19.08.2011г., но от подписи отказалась, поставила **отметку о несогласии с условиями дополнительного соглашения****

Истец уведомила об изменении тарифной ставки 12.02.2020г.

За два месяца ей произведен перерасчет оплаты труда по ранее действовавшей тарифной ставке, что подтверждается платежным поручением от 22.07.2020г.

Суд решил исковые требования оставить без удовлетворения

Решение Подольского городского суда от 25.09.2020 г

Судебная практика. *Отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора является уважительной причиной для увольнения до истечения срока отработки после обучения*

С работником был заключен договор на профессиональное обучение, в соответствии с которым работник принял на себя обязательство отработать по договору в течение 3-х лет с даты окончания обучения. Однако до истечения указанного срока отработки работодатель попытался изменить в одностороннем порядке место работы работника (с г. Москвы на г. Новосибирск)

В связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора работник **был уволен** по **пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ**. Поскольку работник фактически не отработал 3 года после окончания обучения, **работодатель попытался возместить затраты на обучение и обратился с иском в суд**

Суд посчитал, что в рассматриваемом случае **причина увольнения работника была уважительной, и отказал работодателю в удовлетворении его требований.**

Определение Второго КСОЮ от 22 октября 2020 г. по делу N 8Г-23518/2020

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 РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 73 ТК РФ)

Основание увольнения – медицинское заключение:

- *справка МСЭК и ИПР (индивид. программа реабилитации);*
- *заключение по итогам периодического медосмотра;*
- *иное заключение;*
- *срок медицинских противопоказаний **более 4 месяцев***

Если **сотрудник полностью нетрудоспособен**, то должно быть **подтверждение** только справкой МСЭК и ИПР, где должно быть **указано** – нетрудоспособен или группа инвалидности – 1 и степень способности к труду – 3

Тогда **увольнение** будет по **п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ**

Уволить **полностью неспособного к труду** работника необходимо, **как только получено медицинское заключение** о невозможности работы

Минтруд выпустил **разъяснения по вопросу увольнения нетрудоспособного работника**, которому присвоена I группа инвалидности:

- *Указано, какие документы оформляются.*
- *Рассмотрен вопрос о том, может ли трудовую книжку получить родственник работник*

Письмо Минтруда России от 10 декабря 2020 г. N 14-2/ООГ-17894

Судебная практика. Петунина Н.Г. состояла в трудовых отношениях с заводом «Иркутсккабель». **Трудовой договор** был расторгнут на основании **п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ**.

Согласно акту «О случае профессионального заболевания» от 10 сентября 2015 года Петуниной установлен диагноз.

Завод «Иркутсккабель» единственное место её работы, на которую она пришла в неполных 18 лет, стаж работы составил 41 год 3 месяца 11 дней.

Значительная часть жизни, сил и здоровья отданы заводу

Истец просила суд **взыскать с ответчика компенсацию морального вреда** в размере 1 500 000,00 рублей

В своем заявлении Петунина Н.Г. ссылается на то, что, несмотря на значительные усилия по поддержанию здоровья, ей не удастся избавиться от постоянных болях в сердце, суставах, бессонницы. Она очень ограничена в быту, многие работы по дому не может выполнять или делает с трудом, не может выполнять работу, связанную с поднятием рук или в наклон. Что касается профессионального заболевания, то на сегодня чувствует себя беспомощной. Если бы могла предположить, что работа на заводе приведет к такому разрушению здоровья, никогда бы не зашла на его территорию

Оценивая по делу:

- ✓ фактические обстоятельства,
- ✓ учитывая степень утраты профессиональной трудоспособности,
- ✓ тяжесть и характер профессиональных заболеваний,
- ✓ состояние здоровья истца,
- ✓ степень вины работодателя,
- ✓ отсутствие вины работника,
- ✓ принцип разумности и справедливости,

суд приходит к выводу, что **исковые требования**, заявленные истцом к АО «Иркутсккабель» о взыскании компенсации морального вреда **подлежат удовлетворению, с учетом разумности и справедливости.**

Суд полагает, что с ответчика в пользу истца надлежит взыскать в счет компенсации морального вреда **150 000 руб.**

Решение Шелеховского городского суда Иркутской области от 09 июня 2021 г.

Судебная практика. Коновалов В.В. состоял в должности рабочего по ремонту здания в МБДОУ детский сад «Солнышко».

С <ДАТА> он находился на лечении с диагнозом covid-19, после окончания которого **врачебной комиссией ему рекомендовано** ограничение тяжелых физических нагрузок, ограничение работ с наклоном вперед, ограничение перепадов температур ([справка](#) от <ДАТА>).

Истцу было **вручено уведомление** о том, что в соответствии с медицинским заключением **работа**, выполняемая им по должности «рабочий по ремонту здания» **согласно трудовому договору**, противопоказана.

На основании **ст. 73 ТК РФ** и отказа истца от отпуска с сохранением места работы (должности) без начисления заработной платы, истец был уведомлен об **отсутствии вакансий** для перевода на временную (постоянную) работу, рекомендованную указанным медицинским заключением. В связи с чем, **трудовой договор** прекращен в соответствии с **п.8 ч.1 ст. 77 ТК РФ**

Истец считает, что решение об его увольнении является незаконным, поскольку принято, в нарушение *п.8 ч.1 ст. 77 ТК РФ* не на основании медицинского заключения о запрете заниматься трудовой деятельностью, а на основании медицинской справки, которой врачебной комиссией было только рекомендованы все ограничения.

При этом, врачебная комиссия не усмотрела в состоянии здоровья истца оснований для вынесения решения о выдаче медицинского заключения о запрете заниматься трудовой деятельностью в должности рабочего по ремонту здания.

Суд решил признать увольнение Коновалова В.В незаконным, восстановить его в должности

Решение Шебалинского районного суда Республики Алтай от 18 марта 2021 г

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ);

Судебная практика. К. обратилась в суд с иском к акционерному обществу о признании незаконным увольнение с работы по **п. 9 ст. 77 ТК РФ**, об изменении формулировки основания увольнения на **п. 1 ст. 81 ТК РФ**

К. указала, что между ней и акционерным обществом, зарегистрированным в качестве юридического лица в Московской области, заключен **трудовой договор**, по условиям которого К. занимала **должность руководителя обособленного подразделения общества в г. Брянске**. Местом работы К. являлся **офис работодателя, расположенный в г. Брянске**

В связи с прекращением деятельности акционерного общества в г. Брянске работодателем было принято решение о закрытии обособленного структурного подразделения в г. Брянске.

К. был предложен перевод на работу в другую местность - в Московскую область.

Поскольку К. не представила работодателю письменный ответ о принятом ею решении в отношении возможности переезда в другую местность, работодателем был прекращен *трудовой договор* с К. по *п. 9 ст. 77 ТК РФ* и произведена выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала на то, что **трудовой договор** К. заключен с акционерным обществом, которое является для нее работодателем и которое с момента регистрации в качестве юридического лица и до момента увольнения К. осуществляло свою деятельность в Московской области и в другую местность не перемещалось.

Поэтому, оснований для увольнения К. по **п. 9 ст. 77 ТК РФ**, то есть **в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем**, вопреки мнению **суда апелляционной инстанции**, не имелось и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 июня 2019 г. N 83-КГ19-1

Местность, в которой нужно предлагать вакансии

Что говорит закон. Работодатель обязан предлагать вакансии «в данной местности». Предлагать вакансии в других местностях надо, если это предусмотрено коллективным, трудовым договором или соглашением (*ч. 3 ст. 81 ТК*).

Что говорят суды. Раньше большинство судов исходили из того, что предлагать вакансии нужно только в населенном пункте, в котором работник фактически работает (*определение Седьмого КСОЮ от 06.04.2021 по делу № 88-4376/2021*).

Но в 2021–2022 годах стали появляться решения, согласно которым вакансии надо предлагать и по фактическому месту работы, и по месту нахождения компании либо филиала (иного обособленного подразделения), где работник оформлен (*определение Четвертого КСОЮ от 03.02.2022 по делу № 88-35463/2021*).

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

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

конкретизируется нормами **ст. 84 ТК РФ**, в которой дается примерный **перечень нарушений** обязательных правил заключения трудового договора:

1) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- 3) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;**
- 4) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;**
- 5) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.**

Например:

*Отсутствие у работника на момент заключения трудового договора соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует обязательного наличия профессионального образования, влечет его увольнение по **п. 11 ч. 1 ст. 77** и соответствует **абз. 3 ч. 1 ст. 84 ТК РФ***

Увольнение работника по **п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным, если работодателем не представлено доказательств того, что **трудовой договор**, заключенный с работником:**

- ✓ изначально противоречил закону,**
- ✓ если в приказе об увольнении работодателем не указано на конкретное нарушение из предусмотренных в **ст. 84 ТК РФ**, исключающее возможность продолжения работы**

Порядок увольнения

Согласно **ч. 2 ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья:**

- ✓ *вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника,*
- ✓ *вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу),*

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Что говорят суды.

Должности, занятые на условиях совмещения, надо считать вакантными (*определение Восьмого КСОЮ от 30.06.2022 по делу № 88-12591/2022, апелляционное определение Московского облсуда от 17.01.2018 по делу № 33-759/2018*)

Что касается совместителей, то все зависит от того, занимают ли они полную ставку.

Если да, то ставка не считается вакантной и предлагать ее не надо (*определение Третьего КСОЮ от 26.10.2020 по делу № 88-14547/2020*). *Например, если в штатном расписании есть только 0,5 ставки и совместитель принят на эту половину ставки*

Если же совместитель занимает лишь часть ставки, оставшаяся часть вакантна (*определение Второго КСОЮ от 23.07.2020 по делу № 88-11740/2020*)

Ставки, занятые работниками в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком

Что говорит закон

На время отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком за работником сохраняется должность.

Соответственно, такие должности заняты и не являются вакантными

Что говорят суды

В конце 2021 г. **Второй КСОЮ** признал непредложение такой ставки незаконным.

Особенно интересным в этом деле было обоснование судов.

Они подтвердили отсутствие обязанности предлагать должность, но пришли к выводу, что, не предложив ее, работодатель поступил недобросовестно и неразумно, учитывая стаж работы сотрудницы в компании (**определение Второго КСОЮ от 21.09.2021 по делу № 88-21411/2021**)

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику *при расторжении трудового договора* в связи с:

- *отказом работника от перевода* на другую работу, необходимого ему *в соответствии с медицинским заключением*, либо *отсутствием у работодателя соответствующей работы* (*п. 8 ст. 77 ТК РФ*);
- *отказом работника от перевода* на работу *в другую местность* вместе с работодателем (*п. 9 ст. 77 ТК РФ*);
- *отказом работника от продолжения работы* в связи *с изменением* определенных сторонами *условий трудового договора* (*п. 7 ст. 77 ТК РФ*)

ст. 178 ТК РФ

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

Увольнение по основанию, предусмотренному [п.2](#) допускается, если невозможно перевести работника с его письменного 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**

В случае прекращения деятельности:

- ✓ **филиала**,
 - ✓ **представительства**,
 - ✓ **иного обособленного структурного подразделения организации**, расположенного в другой местности,
- расторжение **трудовых договоров** с работниками этого подразделения производится **по правилам**, предусмотренным для случаев **ликвидации организации**

Предложение вакансий при увольнении

Что говорит закон и как это трактуют суды

Что говорит закон. Вакансия должна соответствовать квалификации работника или быть нижестоящей или нижеоплачиваемой и подходить работнику с учетом его состояния здоровья (*ч. 3 ст. 81 ТК*)

Что говорят суды. В *п. 29 постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2* есть требование *при предложении вакансий учитывать реальную возможность занять должность*

Суды оценивают не только соответствие формальным требованиям, но и *реальную возможность выполнять работу.*

Например, суд может решить, что работник, учитывая его опыт, может работать и без образования.

Более того, **суд может посчитать, что предъявляемые требования не обусловлены характером работы,** а потому не должны применяться

Из решений суда:

«Квалификационные требования к работникам определяет работодатель, однако при утверждении должностных инструкций и квалификационных требований он должен действовать добросовестно, предъявляемые к работникам квалификационные требования должны быть обусловлены характером предстоящей работы» (***определение Второго КСОЮ от 24.02.2022 по делу № 88-3341/2022***)

Суд может обратить внимание на то, что к работнику, который ранее занимал должность, жестких требований не предъявляли, а значит, можно работать и без них. Доказать, что требования соблюдались на практике, должен работодатель (***апелляционное определение Мосгорсуда от 03.08.2022 по делу № 33-21900/2022***)

Что касается **свободных вышестоящих должностей**, то многие суды считают, что **предлагать их необязательно** ([определения Третьего КСОЮ от 23.03.2022 по делу № 88-4083/2022, Первого КСОЮ от 09.06.2020 по делу № 88-6065/2020](#)).

В то же время стали все чаще появляться решения, из которых следует, что **вышестоящий характер должности еще не означает, что ее не надо предлагать** ([определения Седьмого КСОЮ от 25.11.2021 по делу № 88-16693/2021, Восьмого КСОЮ от 02.08.2022 по делу № 88-15060/2022](#)).

Учитывая разную практику, полагаться лишь на то, что **должность вышестоящая, не стоит**

Судебная практика

Работник был приписан к московскому филиалу, но по договору местностью выполнения работы был Нижний Новгород.

При сокращении работнику не предложили вакансии в Москве, а в Нижнем Новгороде их не было.

Суды трех инстанций признали увольнение законным, но ВС отправил дело на пересмотр.

Суд указал, что нужно разделять место работы (расположенная в определенной местности организация или ее обособленное структурное подразделение) и рабочее место (место, где работник фактически выполняет обязанности).

Вакансии надо предлагать в населенном пункте по месту работы, в данном случае — в Москве (***определение ВС от 11.07.2022 № 9-КГПР22-5-К1***)

Должности, которые были вакантны накануне сокращения или появились уже после увольнения

Что говорит закон. Обязанность предлагать работникам вакансии установлена только на период сокращения (*ч. 1 ст. 180 ТК*).

Что говорят суды. Суды все чаще проверяют вакансии, которые были в компании перед сокращением.

Если работодатель переводил на них работников или принимал новичков, суд может признать это нарушением процедуры сокращения

Зная о сокращении и закрывая накануне него ставки, работодатель тем самым фактически обходит обязанность предлагать вакансии сокращаемым работникам (*определение Седьмого КСОЮ от 19.11.2020 по делу № 88-17077/2020*)

При увольнении работников, являющихся **членами профсоюза** работодатель имеет право **расторгнуть трудовой договор** не позднее одного месяца со дня получения **мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации. (*Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»*)

В указанный период не засчитываются периоды:

- ✓ временной нетрудоспособности работника,
- ✓ пребывания его в отпуске,
- ✓ другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Исходя из сказанного выше, можно сделать **вывод**, что **если работник не был уволен по истечении месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, то работодателю необходимо вновь запрашивать мнение профсоюза на увольнение данного работника.**

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его *письменного 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**

Порядок проведения аттестации устанавливается:

- ✓ **трудовым законодательством**
- ✓ **иными нормативными правовыми актами**, содержащими нормы трудового права,
- ✓ **локальными нормативными актами**, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников

При проведении **аттестации**, которая послужила основанием для увольнения работника по **п. 3 ст. 81 ТК РФ**, в состав **аттестационной комиссии** должен входить **представитель** выборного органа соответствующей первичной **профсоюзной организации**

Работодатель не вправе расторгнуть **трудовой договор** с работником по названному основанию, если:

- ✓ в отношении этого работника **аттестация не проводилась**
- ✓ **аттестационная комиссия** пришла к выводу о соответствии работника занимаемой **должности** или выполняемой **работе**
- ✓ если решению **аттестационной комиссии** послужил единственный повод – **отсутствие** у работника **специального образования**, при условии, что его **наличие не является обязательным** при заключении **трудового договора**

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему **нельзя уволить**:

- ✓ *беременных женщин;*
- ✓ *женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;*
- ✓ *одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);*
- ✓ *других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;*
- ✓ *родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.*
- ✓ *работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа*

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

При **смене собственника имущества организации** новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть **трудовой договор**:

- ✓ с руководителем организации,
- ✓ его заместителями,
- ✓ главным бухгалтером

Смена собственника имущества организации

Не может рассматриваться как **смена собственника имущества организации**:

- ✓ *изменение состава учредителей (участников) соответствующего юридического лица;*
- ✓ *замена руководителя юридического лица на арбитражного управляющего в процессе банкротства.*

Смена собственника не всегда сопровождается изменением работодателя - юридического лица. Если собственник поменялся, а работодатель остался прежним, **корректировки в трудовой договор и трудовую книжку не вносятся.**

Право **собственности** на предприятие переходит с момента государственной регистрации этого права (**п. 1 ст. 564 ГК РФ**).

При **смене собственника имущества** **новый собственник** имеет право проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников только **после государственной регистрации** перехода права собственности.

Новый собственник имущества имеет право **не позднее 3 месяцев** со дня возникновения права собственности **расторгнуть трудовой договор** со следующими работниками:

- ✓ *руководитель организации*
- ✓ *заместитель руководителя организации*
- ✓ *главный бухгалтер.*

Трудовой договор с названными работниками расторгается на основании **п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** с учетом гарантий, предусмотренных **ст. 181 ТК РФ**:

Если **в течение трех месяцев** со дня возникновения у нового **собственника права собственности** он не расторгнет **трудовые договоры** с указанными лицами, то в дальнейшем расторгнуть с ними трудовые договоры он **сможет только на общих основаниях**

Перечень указанных в **ч. 1 ст. 75 ТК РФ** лиц является исчерпывающим

На других работников данное право нового **собственника** не распространяется

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Работодатель вправе уволить по **п. 11 ст. 81 ТК** сотрудника, который представил при трудоустройстве фальшивые документы:

- ✓ *паспорт,*
- ✓ *трудовую книжку,*
- ✓ *диплом и пр.*

Однако расстаться с сотрудником из-за поддельного диплома можно не во всех случаях.

Увольнение возможно, только если работа по должности требует наличия определенного образования.

Например, чтобы занять должность врача, нужно получить высшее медицинское образование.

Поддельный диплом о таком образовании позволяет расторгнуть трудовой договор с врачом

Минтруд разъяснил, что **сотрудника можно уволить, даже когда его должность не требует образования из фальшивого диплома.**

Условие – требование о наличии любого высшего образования организация закрепила в *локальном акте* или *должностной инструкции*

письмо Минтруда от 28.03.2018 № 14-2/В-219

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Спасибо за внимание