



Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор может быть расторгнут по причинам, не связанным с инициативой работника или работодателя.

! **Важно! Основаниями для прекращения трудового договора являются возникшие за рамками трудового договора объективные причины, которые препятствуют продолжению трудовых отношений:**

! 1) призыв работника на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу;
Основанием для увольнения являются выданные работнику документы (повестки, справки районного военного комиссара или направление на альтернативную гражданскую службу). Если работник не предоставил указанные документы, работодатель вправе самостоятельно обратиться с запросом в соответствующие органы или к должностным лицам. Это вытекает из полномочий работодателя, обязанного взаимодействовать с военкоматами по вопросам приёма на работу и увольнения лиц призывного возраста.

Важно! Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года,



за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ).



2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

Основанием для увольнения будет приказ о восстановлении на работе ранее уволенного работника (и о внесении изменений в его трудовую книжку). Само по себе судебное решение о восстановлении на работе ранее уволенного работника основанием для увольнения принятого на эту должность сотрудника не является. Получив на руки судебный акт о восстановлении на работе, истец может вообще не обратиться к принудительному исполнению или обратиться, но не сразу, а в сроки, предусмотренные законодательством об исполнительном производстве.

Прекращение трудового договора возможно, если работника нельзя перевести на другую работу, с его письменного согласия. Другая работа может быть, в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

Важно! В случае увольнения работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ).



3) неизбрание на должность;

Нередко итоги конкурса оформляются документом, который фиксирует только победителя и ничего не говорит о других участниках.

Важно! Основанием для увольнения является документ, удостоверяющий результаты



выборов (конкурса), из которого следует, что увольняемый работник принимал участие в конкурсе, но на искомую должность избран не был.

По данному мотиву также должен быть уволен работник, занимающий выборную должность, при отказе участвовать в конкурсе на следующий срок. В этом случае основанием для увольнения будет являться документ, свидетельствующий о таком отказе, а последним днём работы - день проведения конкурса, когда бы таковой не состоялся и вне зависимости от его итогов (победителей может не оказаться).



- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы;

К наказаниям, исключающим возможность продолжения работником прежней работы, относятся:

- а) лишение права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (ст. 47 УК РФ).
- б) арест (ст. 54 УК РФ). Это наказание предусматривает содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества и исключает возможность продолжения работы по срочному трудовому договору, срок которого менее срока ареста;
- в) лишение свободы на определенный срок (ст. 56 УК РФ);
- г) пожизненное лишение свободы (ст. 57 УК РФ).

Другие виды наказания не препятствуют выполнению работником его трудовых обязанностей. Например, исправительные работы (ст. 50 УК РФ) могут отбываться по месту работы, когда работодатель удерживает и перечисляет в доход государства заработок осуждённого в размере, установленном приговором суда (от 5 до 20 процентов).

Важно! Прекращение трудового договора производится в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.



- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности;

Утрата работником способности к труду (общей трудоспособности) должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными



нормативными правовыми актами РФ. Порядок и условия признания лица инвалидом утверждены Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95. Листок нетрудоспособности не заменяет собой медицинское заключение.

Основанием для увольнения работника, утратившего общую трудоспособность, является справка об инвалидности, выданная соответствующим бюро медико-социальной экспертизы.

Также по данному основанию может быть уволен работник, который, хотя и сохранил общую трудоспособность, но при этом утратил профессиональную трудоспособность (например, спортсмен, получивший серьёзную травму, которая не привела к инвалидности). Правительством РФ утверждены Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (постановление от 16.10.2000 N 789).

В этом случае основанием увольнения является выписка из акта освидетельствования с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности.

Важно! Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ).



б) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, умершим или безвестно отсутствующим;

Прекращение трудового договора производится на основании свидетельства о смерти или решения суда о признании гражданина умершим или безвестно отсутствующим.

При увольнении по данному основанию последним днём работы является день смерти. Увольнение ранее этой даты свидетельствует, что социальное пособие будет выдано на погребение ещё живого работника, против чего возражает Фонд социального страхования РФ.

В соответствии со ст. 307 ТК РФ в случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, а также иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта



прекращения трудового договора, работник вправе в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации его прекращения.

Запись в трудовую книжку при этом не производится, поскольку работодатели-физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, трудовых книжек не ведут.

Важно! При смерти работодателя - физического лица, который являлся индивидуальным предпринимателем, за прекращением трудовых отношений работнику необходимо обращаться в суд.

В соответствии со ст. 264, 265, 268 ГПК РФ суд установит факт, имеющий юридическое значение, а именно - прекращение трудового договора за смертью работодателя.

Запись о прекращении трудовых отношений на основании решения суда в трудовую книжку работника внесёт новый работодатель (п. 28 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225).



7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства);

Важно! Прекращение трудового договора производится в случае, если указанное чрезвычайное обстоятельство признано Правительством Российской Федерации или органом государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Основанием для увольнения будет копия акта органа государственной власти о введении режима чрезвычайного положения на территории, на которой расположен или действует работодатель. Органы местного самоуправления правом вводить режим чрезвычайного положения не наделены.



8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее



возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
Выполнение работником трудовых обязанностей невозможно в связи с применением следующих наказаний (ст. 3.2 КоАП РФ):

- лишение специального права;
- административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
- дисквалификация.

Административное выдворение следует отличать от депортации, под которой понимается принудительная высылка иностранного гражданина из Российской Федерации в случае утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) в России. Если административное выдворение - это вид наказания, то депортация представляет собой следствие истечения срока действия разрешительных документов и наказанием не является. Поэтому депортированного работника нельзя уволить по данному основанию.

Поскольку решения о дисквалификации суд принимает в отношении работников, выполняющих функции единоличного исполнительного органа (директора, генерального директора и др.) или занимающих руководящие должности в коллегиальных исполнительных органах юридических лиц, увольнение по данному основанию происходит следующим образом:

- решение о прекращении трудовых отношений с дисквалифицированным руководителем принимает собственник имущества организации;
- одновременно собственник определяет нового руководителя (возлагает исполнение обязанностей);
- такое решение собственника оформляется соответствующим актом (протоколом, постановлением), на основании которого новый руководитель (исполняющий обязанности руководителя) составляет и подписывает приказ об увольнении дисквалифицированного работника.

Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику



все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.



9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
Основанием увольнения является документ, в соответствии с которым действие специального права приостановлено, либо его срок истек, либо работник лишен такого права.

Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.



10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

Основанием для увольнения является решение компетентного руководителя органа государственной власти либо организации о прекращении допуска работника к государственной тайне.

Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть



в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.



11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе; Поворот исполнения судебного решения в части выплат, произведённых в пользу работника, незаконно восстановленного на работе, возможен только в том случае, если незаконное восстановление состоялось в результате сообщения работником ложных сведений и/или предоставления подложных документов.

Важно! Прекращение трудового договора производится на основании вступившего в законную силу решения суда об отмене решения суда (решения государственной инспекции труда) о восстановлении работника на работе.



12) возникновение установленных Трудовым Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (педагогической, иной деятельности в учреждениях для детей).

Как правило, речь идёт о совершении такими работниками уголовных деяний, исключающих возможность их общения с детьми. В графе "основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" указываются реквизиты справки о наличии судимости или копия приговора суда о признании работника виновным в совершении преступления (преступлений), указанного в абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. В определённых условиях расторжение трудового договора по данному основанию возможно и по гражданскому делу в случае признания работника недееспособным.

Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно



перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.