

Прокуратура Киевского района г. Симферополя разъясняет

Расторжение трудового договора

Институт прекращения трудового договора занимает центральное место в механизме правового регулирования трудовых отношений. Именно на стадии расторжения трудового договора наиболее полно проявляются гарантии прав работников и реализуются законные интересы работодателя. Легальное закрепление оснований увольнения служит важнейшим инструментом предотвращения произвольного расторжения трудовых отношений и защиты от дискриминации в сфере труда.

В российском трудовом праве основания прекращения трудового договора сформулированы как закрытый перечень, что означает невозможность увольнения работника по мотивам, прямо не указанным в законе.

Все основания, предусмотренные соответствующей статьей Трудового кодекса РФ, можно разделить на несколько групп: (1) основания, основанные на взаимном волеизъявлении сторон; (2) основания, иницируемые одной из сторон; (3) основания, связанные с отказом работника от продолжения работы в изменившихся условиях; (4) основания, не зависящие от воли сторон; (5) основания, вызванные нарушением закона при заключении договора.

Наиболее универсальным и бесконфликтным основанием является соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ). Оно не привязано к нарушению дисциплины, производственной необходимости или состоянию здоровья. Стороны вправе расторгнуть договор в любое время, определив дату и условия увольнения. Это основание часто используется для прекращения срочных трудовых договоров досрочно по взаимному согласию.

Статья 80 ТК РФ предоставляет работнику право расторгнуть трудовой договор в любое время, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. Закон не требует обоснования причин увольнения. Важными гарантиями для работника являются: право отозвать заявление об увольнении в любой момент до окончания срока предупреждения (если на его место уже не приглашен в письменной форме другой работник) и обязанность работодателя расторгнуть договор в срок, указанный работником, когда увольнение обусловлено невозможностью продолжения работы (выход на пенсию, зачисление в образовательную организацию, нарушение работодателем трудового законодательства).

Статья 84 ТК РФ устанавливает, что если трудовой договор заключен с нарушением правил, исключающих возможность продолжения работы (например, выполнение работы, противопоказанной по состоянию здоровья, отсутствие специального разрешения (лицензии), если оно обязательно по закону, либо вступивший в силу приговор суда лишает работника права занимать определенные должности), то договор подлежит прекращению. При этом если нарушение допущено не по вине работника, ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Трудовой кодекс РФ устанавливает отдельный перечень случаев, когда расторжение возможно по инициативе работодателя. К ним относятся: ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП; сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности из-за недостаточной квалификации, подтвержденной аттестацией. Специальным основанием является смена собственника имущества организации, влекущая увольнение руководителя, его заместителей и главного бухгалтера. Также работодатель вправе расторгнуть договор в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания либо за однократное грубое нарушение: прогул, появление в состоянии опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, хищение, растрата, уничтожение имущества, установленные вступившим в силу решением суда или уполномоченного органа, а также нарушение требований охраны труда, повлекшее тяжкие последствия или создавшее реальную угрозу их наступления.

Таким образом, предложенный законодателем перечень оснований прекращения трудового договора представляет собой сбалансированную систему правовых гарантий, обеспечивающую, с одной стороны, свободу трудового договора, а с другой – его стабильность и законный характер расторжения.