



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Высшая школа юриспруденции

ПРЕКРАЩЕНИЕ (РАСТОРЖЕНИЕ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Спикер: [Белицкая Ирина](#)

Руководитель программ НИУ ВШЭ: [Master in Personnel Administration "Руководитель службы кадрового администрирования"](#) и [«Специалист по кадровому делопроизводству»](#),

кандидат юридических наук,

заместитель директора ВШЮр НИУ ВШЭ,

партнер – руководитель практики трудового права Юридической компании «Аронов и Партнеры»,

профессор кафедры управления здравоохранением, экономики, права и международных проектов Международного Института Постдипломного Медицинского Образования (МИПМО)

Москва, 09.10.2018



RMHR

HR Forum

RISK MANAGEMENT IN HUMAN RESOURCES



ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ОСНОВАНИЕ ЕГО ПРЕКРАЩЕНИЯ

*Письмо Федеральной службы по труду и занятости
от 08.12.2008 № 2742-6-1 (извлечение)*

<...> По общему правилу действующее трудовое законодательство, допуская заключение в установленных законом случаях срочного трудового договора, не предусматривает возможности и порядка его переоформления и продления. <...>

Учитывая изложенное, считаем, что при заключении срочного трудового договора правовых оснований для продления срочного трудового договора на новый срок без расторжения прежнего договора (с оформлением в соответствии с законодательством, внесением записи в трудовую книжку) не имеется.

ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ОСНОВАНИЕ ЕГО ПРЕКРАЩЕНИЯ

Апелляционное определение Московского городского суда от 24 апреля 2015 г. N 33-14980/15

То обстоятельство, что срочные трудовые договоры с истцом заключались многократно, **не свидетельствует о постоянном характере работы и незаконности срочных трудовых договоров**, поскольку, как правильно указал суд, заключение нового срочных трудовых договоров с творческими работниками по окончании срока действия предыдущих в течение определенного периода времени не противоречит требованиям ст. 59 ТК РФ. Данных о том, что истец заключал срочный трудовой договор и подписывал дополнительное соглашение о продлении срока трудового договора вынужденно, в деле не имеется,

поскольку они подписаны истцом без замечаний и оговорок.

В соответствии со ст.57 ТК РФ условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме, а срок действия срочного трудового договора согласно положениям той же статьи ТК РФ является одним из условий трудового договора.

Таким образом, **вывод суда о том, что стороны имеют право совместно изменить любое условие трудового договора, в том числе и положение о сроке трудового договора является правомерным.**

ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ОСНОВАНИЕ ЕГО ПРЕКРАЩЕНИЯ

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от
30.07.2015 по делу N 33-11283/2015*

Достигнутое между сторонами соглашение об изменении срока действия трудового договора было вызвано необходимостью передачи материальных ценностей после завершения соревнований, соглашение подписано до истечения первоначально установленного срока, 27.08.2013, в связи с чем расценивается как изменение условий срочного трудового договора. Оснований считать, что по истечении

первоначального срока условие о срочном характере трудового договора, утратило силу, не имеется. **Позиция апелланта о том, что закон не предусматривает возможность изменения срочного трудового договора по сроку его действия, является ошибочной, так как им неверно истолкованы положения статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации.**



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. УВОЛЬНЕНИЕ КАК ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ

Определения

Хабаровского краевого суда от 23 марта 2016 г. № 33-1923/2016,

Волгоградского областного суда от 12 декабря 2014 г. № 33-12899/2014,

Приморского краевого суда от 3 мая 2012 г. № 33-4035

выход работника на работу не отменяет того факта, что он находится в отпуске, а значит, на него в полной мере распространяется гарантия ч. 6 ст. 81 ТК РФ



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. УВОЛЬНЕНИЕ КАК ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 4 августа 2017 г. по делу № 33-29798/2017

Суд пришел к выводу о том, что в случае выхода работника на работу во время отпуска по уходу за ребенком возможность его увольнения по данному основанию не исключается.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. УВОЛЬНЕНИЕ КАК ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ

*Определения Пермского краевого суда от 2 октября 2017 г. № 33-10785/2017,
Верховного Суда Республики Коми от 20 февраля 2017 г. № 33-1057/2017*

первостепенное значение имеет именно тот факт, что работник приступил к работе, а значит, должен был надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности. В связи с этим увольнение как мера дисциплинарного взыскания, примененная к работнику, в аналогичных ситуациях признается правомерным



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Условия правомерного расторжения трудового договора в связи сокращением численности или штата работников организации

1. действительность сокращения численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников;

2. соблюдение преимущественного права, предусмотренного ст. 179 ТК РФ;

3. работодатель предложил работнику имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую должности 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. Он обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

4. работник был письменно под роспись предупрежден за два месяца о его увольнении;

5. работодатель предварительно запросил мнение выборного профсоюзного органа о намечаемом увольнении работника - члена профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 27 июня 2017 г. по делу N 33-10446/2017

Поскольку работодатель самостоятельно устанавливает структуру управления и суд не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения штатов, а может сделать суждения относительно того имело ли оно место в действительности.

Перераспределение функциональных

обязанностей, увеличение их объема между созданными вновь отделами не свидетельствует о мнимости сокращения.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 29 июля 2009 г. N 2263-6-1

4. При сокращении численности или штата работников организации новое штатное расписание, **как правило, утверждается до начала предупреждения работников об увольнении и вводится в действие не позднее того дня**, с которого работники подлежат увольнению в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата сотрудников.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 10 июля 2018 г. по делу N 33-30499/2018

<...> **для минимизации возможных рисков работодатель предложил работнику максимально широкий перечень вакантных должностей с тем, чтобы истец могла выбрать соответствующую его образованию и опыту должность, самостоятельно оценив свою квалификацию. При этом предложение вакантных должностей, включая не соответствующие квалификации работника, не является введением работника в заблуждение**, в связи с чем доводы жалобы в данной части признаются судебной коллегией безосновательными.<...>



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Апелляционное определение СК по гражданским делам
Московского городского суда от 14.12.2017 №33-48435/2017*

В рамках проводимой процедуры сокращения истцам были вручены под роспись уведомления о сокращении.

Из уведомлений, усматривается, что истцам указано на необходимость самостоятельного ознакомления со всеми имеющимися вакансиями ПАО «МТС» на **корпоративном портале**, и возможностью отклика на любую из вакансий в случае соответствия требованиям выбранной вакансии.

Проверяя соблюдение ответчиком требований ст. 81 ТК РФ в части предложения вакантных должностей, судом установлено, что согласно уведомлению о прекращении трудового договора и процедуре подбора персонала на вакантные должности в ПАО

«МТС» (РП-151 «Подбор, найм и перевод персонала») все вакантные должности размещаются у ответчика на внутреннем портале.

Принимая во внимание то, что **положения ч.3 ст. 81 ТК РФ не содержат обязательного указания на конкретную форму предложения работнику, подлежащему увольнению в связи с проведением организационно штатных мероприятий, размещение работодателем вакансий на корпоративном портале, разъяснение и уведомление работника о порядке подбора интересующих его вакансий, не является нарушением указанной нормы.**



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение московского областного суда от 30.11.2015 № 33-29465/2015

Согласно действующему трудовому законодательству должность, занятая лицом, находящимся в декретном отпуске (в отпуске по уходу за ребенком), не является вакантной должностью.

Вакантная должность (работа) - это предусмотренная штатным расписанием организации должность (работа), которая свободна, то есть, не замещена (не занята) каким-либо конкретным работником, состоящим с организацией в трудовом правоотношении. Исходя из этого, не может считаться вакантной должность, замещаемая временно отсутствующим работником, за которым в соответствии с законодательством эта

должность сохраняется, в том числе и в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

Обязанность работодателя предлагать сотруднику, подлежащему увольнению по сокращению численности или штата, временно свободные должности, в том числе в связи с нахождением основного работника в отпуске по уходу за ребенком, действующим трудовым законодательством не предусмотрена.

С учетом положений ст. 81, 256 ТК РФ должности, занимаемые лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, **вакантными не являются, и предлагать такие должности работодатель не обязан. ...**



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 27 июня 2017 г. по делу N 33-10446/2017

Предложение истцу временно свободных, то есть не вакантных должностей, трудовых прав истца не нарушило, поскольку при отсутствии у работодателя такой обязанности как безусловной, послужило дополнительной гарантией для трудоустройства работника.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2018 г. N 1894-О

<...> К <...> гарантиям согласно части третьей статьи 81 и части первой статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации относится возложенная на работодателя обязанность предложить работнику все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Вместе с тем работодатель **не лишен права** наряду с

вакантными должностями предложить увольняемому работнику должности, сохраняемые за отсутствующими работниками в соответствии с требованиями действующего законодательства.<...>



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28.10.2015 по делу N 33-11445-2015

В ходе судебного разбирательства было установлено, что М.И. была согласна на перевод на должность заведующего отделением дополнительного образования или на должность специалиста по охране труда. Суд правильно указал в решении, что работодатель обязан был предложить указанные должности М.И., как высвобождаемому работнику, поскольку ее квалификация и опыт работы позволяли ей выполнять работу по указанным должностям. **Нахождение М.И. на больничном листе не может быть признано обстоятельством,**

освобождающим работодателя от предложения ей данных вакантных должностей, так как соответствующее предложение о переводе могло быть ей направлено по почте.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28.10.2015 по делу N 33-11445-2015

Принятие на работу иных лиц на вакантные должности **без предварительного предложения их высвобождаемым работникам**, при том, что предупрежденный о сокращении работник мог по состоянию здоровья, уровню квалификации выполнять данную работу, является нарушением порядка увольнения и влечет восстановление в ранее занимаемой должности высвобождаемого работника.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28.10.2015 по делу N 33-11445-2015

Период, когда высвобождаемому работнику должны предлагаться все имеющиеся в учреждении вакансии, **охватывает период с даты предупреждения о предстоящем увольнении до даты увольнения.** Действующее трудовое законодательство не исключает из данного периода период нетрудоспособности работника.

Вакансия, появившаяся у работодателя в указанный период, должна быть предложена **сначала** высвобождаемому работнику, и только **в случае его отказа от перевода, на данную вакантную должность могло быть принято иное лицо,** не являвшееся работником техникума.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение СК по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 17.02.2016 по делу № 33-1013/2016

Совмещение профессий (должностей) не препятствует заключению трудового договора с работником, отношения с которым подлежат прекращению, в случае, если невозможно перевести его на другую работу по такой должности. Поэтому работодатель обязан предлагать увольняемому работнику должность, по которой оформлено совмещение, в целях соблюдения соответствующей процедуры.

Кроме того, как было указано, совмещение профессий (должностей) не требует оформления отдельным трудовым договором, и поручение о выполнении дополнительной работы может быть в любое время отменено (ст. 60.2 ТК РФ). Следовательно,

отсутствуют препятствия для заключения с увольняемым работником трудового договора на неопределенный срок по этой должности. Обстоятельством, характеризующим должность в качестве вакантной, выступает возможность заключения с лицом бессрочного трудового договора.

В связи с изложенным должность, обязанности по которой на условиях совмещения выполняет работник, занимающий другую штатную единицу по основному месту работы, следует считать вакантной и такая должность должна предлагаться высвобождаемым по сокращению штата работникам.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 марта 2018 г. N 14-2/В-149

Вопрос: <...> Вправе ли работодатель уведомить беременную работницу о сокращении, если дата увольнения приходится на период после окончания беременности?

Ответ: <...> Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Учитывая изложенное, полагаем, что **работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата изначально не должен рассматривать в качестве кандидатов на высвобождение такие категории работников, как беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, поскольку они все равно не могут быть уволены по соответствующему основанию.**



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 27 июня 2017 г. по делу N 33-10446/2017

Доводы апелляционной жалобы о том, что работодатель не принял мер для уведомления истца о предстоящем увольнении, не вручив ему подлинник такого уведомления, основаны на ошибочном толковании положений ч.2 ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку **трудовым законодательством не установлены конкретные формы и способы уведомления работника о предстоящем увольнении, равно как и обязанность по**

повторному уведомлению о предстоящем увольнении, в случае надлежащего извещения работника о прекращении трудовых отношений не менее чем за два месяца до увольнения любым доступным для проверки этого обстоятельства способом.



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Апелляционное определение московского областного суда от 30.11.2015 № 33-29465/2015

... **Не извещение службы занятости о сокращении должности истца, не является основанием** для признания увольнения незаконным, поскольку обязанность направления такой информации не относится к процедуре увольнения, предусмотренной трудовым законодательством, а относится к сфере содействия работодателей в обеспечении занятости населения.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

РАДЫ ВАС ВИДЕТЬ НА НАШЕЙ ПРОГРАММЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ НИУ «ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРОВОМУ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВУ

приобретение практических навыков составления всех видов кадровых документов

диплом НИУ ВШЭ о профессиональной переподготовке

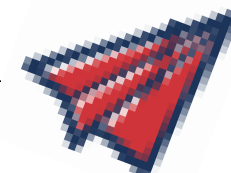
программа разработана в соответствии с требованиями профстандартов

авторский курс от одного из создателей практических пособий «Кадровое делопроизводство: правовые основы» и «Прием на работу. Заключение трудового договора»



1. НА КОГО РАССЧИТАНА ПРОГРАММА

программа адресована лицам, имеющим среднее профессиональное образование, а также бакалаврам, специалиста и магистрам, стремящимся получить профессию, открывающую доступ в кадровую службу



2. ДЛИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ И РЕЖИМ ЗАНЯТИЙ

обучение длится с ноября по май
дата начала: **9 ноября 2018**
режим занятий: **по пятницам с 19.00 до 22.00**



3. ИЗУЧАЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



документационное обеспечение кадровых процессов
юридическая техника подготовки управленческих документов
управление рисками в системе кадрового делопроизводства



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

<https://law.hse.ru/>

+7 (495) 951-06-62; +7 (495) 772-95-90 (доб.: 22113; 22110);

Адрес: Москва, Большой Трёхсвятительский переулок, д.3, оф. 338, 340