



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