**О Г Л А В Л Е Н И Е**

1. ***Ответственность за неправомерное увольнение стр. 2***
2. ***Увольнение по соглашению сторон стр. 10***
3. ***Увольнение в связи с окончанием действия срочного трудового***

***договора стр. 18***

1. ***Увольнение по собственному желанию стр. 29***
2. ***Увольнение по инициативе работодателя стр. 39***
3. ***Как уволить работника, если он умер или пропал без вести стр. 52***

**Вопрос "Ответственность за неправомерное увольнение"**

**Основные нормативные документы**

|  |
| --- |
| * ТК РФ, статьи 83, 178, 357, 392 |
| * КоАП, статьи 2.4, 3.11, 5.27, 5.27.1, 19.5, 28.8, 30.1, 30.3, 30.5, 30.8 |
| * Кодекс административного судопроизводства РФ, статьи 22, 24, 218, 219, 223 |
| * Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.01.2020 N 117-КГ19-29 |
| * Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.10.2009 N 19 |
| * Обзор судебной практики Верховного Суда за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда 01.06.2011 |
| * Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации" |
| * Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" |
| * Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230 "Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" |

**Выдержки из нормативных документов**

**ШТРАФЫ ЗА ТРУДОВЫЕ НАРУШЕНИЯ**

[***Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=100642&date=26.10.2021)

***Статья 58***

1. Сведения о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям контрольный (надзорный) орган получает:

1) при поступлении обращений (заявлений) граждан и организаций, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, из средств массовой информации;

[***Статья 60***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=100661&date=26.10.2021)

По итогам рассмотрения сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям должностное лицо контрольного (надзорного) органа направляет уполномоченному должностному лицу контрольного (надзорного) органа:

1) при подтверждении достоверности сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям либо установлении параметров деятельности контролируемого лица, соответствие которым или отклонение от которых согласно утвержденным индикаторам риска нарушения обязательных требований является основанием для проведения контрольного (надзорного) мероприятия, - мотивированное представление о проведении контрольного (надзорного) мероприятия;

[***Статья 66***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=101187&date=26.10.2021)

12. Если основанием для проведения внепланового контрольного (надзорного) мероприятия являются сведения о непосредственной угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, контрольный (надзорный) орган для принятия неотложных мер по ее предотвращению и устранению приступает к проведению внепланового контрольного (надзорного) мероприятия незамедлительно (в течение двадцати четырех часов после получения соответствующих сведений) с извещением об этом органа прокуратуры по месту нахождения объекта контроля посредством направления в тот же срок документов, предусмотренных [частью 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=100733&field=134&date=26.10.2021) настоящей статьи. В этом случае уведомление контролируемого лица о проведении внепланового контрольного (надзорного) мероприятия может не проводиться.

[***Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230 "Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100108&date=26.10.2021)

35. Государственный контроль (надзор) осуществляется посредством проведения следующих контрольных (надзорных) мероприятий:

инспекционный визит;

рейдовый осмотр;

документарная проверка;

выездная проверка.

[49](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=391463&dst=100158&date=26.10.2021). Срок проведения выездной проверки устанавливается в пределах 10 рабочих дней.

В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок взаимодействия в ходе проведения выездной проверки не может превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия. Срок проведения выездной проверки в отношении организации, осуществляющей свою деятельность на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, устанавливается отдельно по каждому филиалу, представительству или обособленному структурному подразделению организации или производственному объекту.

Внеплановая выездная проверка проводится только по согласованию с органами прокуратуры, за исключением случаев ее проведения в соответствии с [пунктами 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=100636&field=134&date=26.10.2021) - [6 части 1 статьи 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=100639&field=134&date=26.10.2021) и [частью 12 статьи 66](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=101187&field=134&date=26.10.2021) Закона о контроле (надзоре).

О проведении выездной проверки контролируемое лицо уведомляется путем направления копии решения о проведении выездной проверки не позднее чем за 24 часа до ее начала в порядке, предусмотренном [статьей 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=100225&field=134&date=26.10.2021) Закона о контроле (надзоре), за исключением случаев, указанных в [части 12 статьи 66](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386954&dst=101187&field=134&date=26.10.2021) Закона о контроле (надзоре).

[***Статья 5.27 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7444&date=27.10.2021)

1. Нарушение трудового [законодательства](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=107&field=134&date=26.10.2021) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено [частями 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=7448&field=134&date=26.10.2021), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=7450&field=134&date=26.10.2021) и [6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=7454&field=134&date=26.10.2021) настоящей статьи и [статьей 5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=5656&field=134&date=26.10.2021) настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

[***Статья 5.27.1 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=8799&date=27.10.2021)

1. Нарушение государственных нормативных [требований](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182373&date=26.10.2021) охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных [частями 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=5659&field=134&date=26.10.2021) - [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=5663&field=134&date=26.10.2021) настоящей статьи и [частью 3 статьи 11.23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=8805&field=134&date=26.10.2021) настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

[***Статья 5.27 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7448&date=27.10.2021)

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц – дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

[***Статья 5.27.1 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=5666&date=02.12.2021)

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных [частями 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=5657&field=134&date=02.12.2021) - [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=5663&field=134&date=02.12.2021) настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

[***Статья 5.27 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7446&date=27.10.2021)

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

[***Статья 5.27 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=8769&date=27.10.2021)

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого [деяния](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389325&dst=228&field=134&date=26.10.2021), либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником [права на замену](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2042&field=134&date=26.10.2021) кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее [размера](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=1443&field=134&date=26.10.2021), предусмотренного трудовым законодательством, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного [частью 6](file:///C:\Users\ASUS\AppData\Local\Temp\7zOC6406DF4\Рабочая%20тетрадь%20ТУ_001.doc#p0) настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

**СРОКИ ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ РАБОТНИКА С ЖАЛОБОЙ**

[***Статья 392 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2382&date=02.12.2021)

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2360&field=134&date=26.10.2021) настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

[***Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.01.2020 N 117-КГ19-29***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=617275&dst=100046&date=26.10.2021)

Между тем Пленум Верховного Суда Российской Федерации в [пункте 16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=540040&dst=100049&field=134&date=26.10.2021) постановления от 29 мая 2018 г. N 15 разъяснил следующее: "Судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного [статьей 392](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304173&dst=102157&field=134&date=26.10.2021) Трудового кодекса Российской Федерации, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин ([часть четвертая статьи 392](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304173&dst=2257&field=134&date=26.10.2021) Трудового кодекса Российской Федерации). В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

К уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный [статьей 392](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304173&dst=102157&field=134&date=26.10.2021) Трудового кодекса Российской Федерации срок.

[***Статья 357 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101992&date=02.12.2021)

Государственные инспекторы труда ... имеют право:

предъявлять работодателям... обязательные для исполнения предписания... о восстановлении нарушенных прав работников...

[***Статья 83 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100620&date=02.12.2021)

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: …

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

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2…. допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу...

[***"Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=210476&dst=100342&date=26.10.2021)

...[гострудинспектор] вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника... при его увольнении... посредством вынесения обязательного для работодателя предписания об отмене... приказа об увольнении работника.

Срок обращения самого работника в суд... согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ, составляет по спорам об увольнении один месяц.

Поэтому в случае возбуждения в суде дела об оспаривании предписания об отмене приказа об увольнении работника за пределами указанного срока работодатель вправе заявить о применении последствий пропуска работником срока, установленного ч. 1 ст. 392 ТК РФ. Данный вопрос решается судом в каждом конкретном случае исходя из уважительности причин пропуска работником этого срока.

**ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ ПО РЕШЕНИЮ ТРУДИНСПЕКЦИИ**

[***Статья 83 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100620&date=02.12.2021)

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам...

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению [гострудинспекции]...

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2…. допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу...

[***Статья 357 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1254&date=02.12.2021)

...предписание [гострудинспектора] может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения...

[***Статья 178 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=771&date=02.12.2021)

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику [уволенному по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ]...

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ**

[***Статья 2.4 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=9446&date=27.10.2021)

Совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники... организаций... несут административную ответственность как должностные лица.

[***Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.10.2009 N 19 "О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355123&dst=100008&date=26.10.2021)

4. Под организационно-распорядительными функциями следует понимать полномочия должностного лица, которые связаны с руководством трудовым коллективом государственного органа, государственного или муниципального учреждения (его структурного подразделения) или находящимися в их служебном подчинении отдельными работниками, с формированием кадрового состава и определением трудовых функций работников, с организацией порядка …. применения мер поощрения или награждения, наложения дисциплинарных взысканий и т.п.

[***Статья 5.27 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7446&date=27.10.2021)

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет…

[***Статья 28.8 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=2442&date=27.10.2021)

4. В случае, если применена мера обеспечения производства по делу об административном правонарушении в виде временного запрета деятельности, протокол об административном правонарушении … , а также протокол о временном запрете деятельности передаются на рассмотрение судье … немедленно после их составления.

[***Статья 3.11 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=9149&date=27.10.2021)

1. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права... занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров... осуществлять... деятельность по управлению юридическим лицом... Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

3. Дисквалификация может быть применена... к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров (наблюдательного совета)...

**КАК ОБЖАЛОВАТЬ РЕШЕНИЕ ИНСПЕКТОРА**

[***Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=386981&dst=241&date=26.10.2021)

***Статья 16***

12. Юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, проверка которых проводилась, в случае несогласия с фактами, выводами, предложениями, изложенными в акте проверки, либо с выданным предписанием об устранении выявленных нарушений в течение пятнадцати дней с даты получения акта проверки вправе представить в соответствующие орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля в письменной форме возражения в отношении акта проверки и (или) выданного предписания об устранении выявленных нарушений в целом или его отдельных положений. При этом юридическое лицо, индивидуальный предприниматель вправе приложить к таким возражениям документы, подтверждающие обоснованность таких возражений, или их заверенные копии либо в согласованный срок передать их в орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля. Указанные документы могут быть направлены в форме электронных документов (пакета электронных документов), подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью проверяемого лица.

[***Статья 19.5 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=985&date=27.10.2021)

2.3. Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

-влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

[***Статья 218 Кодекса административного судопроизводства РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389304&dst=101416&date=27.10.2021)

1. Гражданин, организация, иные лица могут обратиться в суд с требованиями об оспаривании решений, действий (бездействия) … органа, организации, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями … (включая решения…) … должностного лица, государственного или муниципального служащего … если полагают, что нарушены или оспорены их права, свободы и законные интересы, созданы препятствия к осуществлению их прав, свобод и реализации законных интересов или на них незаконно возложены какие-либо обязанности.

… могут обратиться непосредственно в суд или оспорить решения, действия (бездействие) … в вышестоящие в порядке подчиненности орган, организацию, у вышестоящего в порядке подчиненности лица либо использовать иные внесудебные процедуры урегулирования споров.

[***Статья 219 Кодекса административного судопроизводства РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389304&dst=101423&date=27.10.2021)

1. Если настоящим Кодексом не установлены иные сроки обращения с административным исковым заявлением в суд, административное исковое заявление может быть подано в суд в течение трех месяцев со дня, когда гражданину, организации, иному лицу стало известно о нарушении их прав, свобод и законных интересов.

[***Статья 357 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1254&date=02.12.2021)

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

[***Статья 223 Кодекса административного судопроизводства РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389304&dst=101454&date=27.10.2021)

По административным делам об оспаривании решений, действий органа, организации, лица, наделенных государственными или иными публичными полномочиями, суд в порядке, предусмотренном главой 7 настоящего Кодекса, вправе приостановить действие оспариваемого решения в части, относящейся к административному истцу, или приостановить совершение в отношении административного истца оспариваемого действия.

[***Статья 30.5 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=2042&date=27.10.2021)

1. Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении подлежит рассмотрению в десятидневный срок со дня ее поступления со всеми материалами дела в орган, должностному лицу, правомочным рассматривать жалобу.

1.1. Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении подлежит рассмотрению в двухмесячный срок со дня ее поступления со всеми материалами дела в суд, правомочный рассматривать жалобу.

[***Статья 22 Кодекса административного судопроизводства РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389304&dst=102523&date=27.10.2021)

1. Административное исковое заявление к органу государственной власти, иному государственному органу, органу местного самоуправления, избирательной комиссии, комиссии референдума, организации, наделенной отдельными государственными или иными публичными полномочиями, подается в суд по месту их нахождения, к должностному лицу, государственному или муниципальному служащему - по месту нахождения органа, в котором указанные лица исполняют свои обязанности.

[***Статья 24 Кодекса административного судопроизводства РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389304&dst=262&date=27.10.2021)

3. Административное исковое заявление об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления, … организаций, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями, должностных лиц … может подаваться также в суд … по месту нахождения организации, являющейся административным истцом.

4. Право выбора между несколькими судами, которым согласно настоящей статье подсудно административное дело, принадлежит административному истцу.

[***Статья 30.1 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=102825&date=27.10.2021)

2. В случае, если жалоба на постановление по делу об административном правонарушении поступила в суд и в вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу, жалобу рассматривает суд.

По результатам рассмотрения жалобы выносится решение.

[***Статья 30.8 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=102870&date=27.10.2021)

1. Решение по жалобе на постановление по делу об административном правонарушении оглашается немедленно после его вынесения.

2. Копия решения по жалобе на постановление по делу об административном правонарушении в срок до трех суток после его вынесения вручается или высылается физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых было вынесено постановление по делу, а также потерпевшему в случае подачи им жалобы либо прокурору по его просьбе.

[***Статья 30.3 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=102836&date=27.10.2021)

1. Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении может быть подана в течение десяти суток со дня вручения или получения копии постановления.

2. В случае пропуска срока, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, указанный срок по ходатайству лица, подающего жалобу, может быть восстановлен судьей или должностным лицом, правомочными рассматривать жалобу.

**Практические примеры**

***Практический пример 1***

*Работник уволен с занимаемой должности с 30 декабря 2021 года. В день расторжения трудового договора копию приказа об увольнении и трудовую книжку работник не получал. 10 января 2022 года по адресу работника направлена телеграмма о необходимости явки в офис работодателя по поводу увольнения. Телеграмма вручена работнику лично.*

*До какого числа работник имеет право обратиться в суд, если считает, что его уволили незаконно?*

***Решение***

*Заявление работника о восстановлении на работе подается в суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки. Так как в день расторжения трудового договора копию приказа об увольнении и трудовую книжку работник не получал, то месячный срок для обращения работника в суд должен исчисляться со дня вручения ему телеграммы, т. е. с 10 января 2022года. Следовательно, работник может обратиться в суд с исковыми требованиями об оспаривании увольнения до 10 февраля 2022 года включительно.*

**Выводы по вопросу 001**

1. За незаконное увольнение, либо увольнение с нарушением прописанной в ТК процедуры, работник может пожаловаться на работодателя, как в суд, так и в государственную инспекцию труда.
2. Ответственность за нарушение законодательства о труде предусмотрена статьей 5.27 КоАП. Санкции за нарушение государственных нормативных требований охраны труда прописаны в отдельной статье 5.27.1. КоАП.
3. Работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение месяца с момента увольнения, по остальным трудовым спорам - в течение 3 месяцев с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав. Крайних сроков для обращения работников в государственную инспекцию труда не существует.
4. Кадровик для целей применения административной ответственности может считаться должностным лицом, однако он не подлежит дисквалификации.
5. Уволенный работник может пожаловаться в трудовую инспекцию. И если инспектор выявит нарушения, то 10 дней есть у работодателя чтобы обжаловать в судебном порядке предписание трудового инспектора.
6. Чтобы приостановить действие предписания трудинспектора, одновременно с исковым заявлением следует подать заявление о применении мер предварительной защиты административного истца.

7. Обжаловать постановление о привлечении к административной ответственности тоже можно. Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении может быть подана в течение 10 суток со дня вручения или получения копии

**Вопрос «*Увольнение по соглашению сторон*»**

**Основные нормативные документы**

|  |
| --- |
| * ТК, статьи 5, 9, 11, 67, 77, 78, 125, 261 |
| * НК РФ, статья 217, 255, 422 |
| * Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 |
| * Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" |
| * Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 01.02.2021 N 14-КГ20-14-К1 |
| * Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 05.09.2014 N 37-КГ14-4 |
| * Определение Верховного Суда РФ от 17.05.2013 N 14-КГ13-2 |
| * Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" |
| * Письмо Минфина России от 20.07.2021 N 03-03-06/1/57946 |
| * Письмо Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2018 N 33-54292/2018 |
| * Апелляционное определение Саратовского областного суда от 29.11.2018 по делу N 33-9355/2018 |
| * Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 18.09.2018 по делу N 33-9392/2018 |
| * Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 21.08.2018 по делу N 33-5363/2018 |
| * Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.07.2017 по делу N 33-5376/2017 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2017 N 33-21774/2017 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2017 по делу N 33-13005/2017 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2016 по делу N 33-9523/2016 |
| * Апелляционное определение Челябинского областного суда от 09.04.2015 N 11-4133/2015 |
| * Апелляционное определение Московского областного суда от 08.04.2015 N 33-7985/2015 |
| * Определение Московского городского суда от 21.11.2018 N 4г-15332/2018 |
| * Определение Красноярского краевого суда от 20.03.2015 N 4г-533/2015 |

**Выдержки из нормативных документов**

[***Статья 77 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=476&date=02.12.2021)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон ([статья 78](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100572&field=134&date=02.12.2021) настоящего Кодекса);

[***Статья 78 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100573&date=02.12.2021)

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

[***Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100263&date=16.11.2021)

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон... судам следует учитывать, что... при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

[***Письмо Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=139931&dst=100009&date=16.11.2021)

1. В соответствии со [статьей 78](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100572&date=03.12.2021) Трудового кодекса <…> трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Юридически значимым обстоятельством для прекращения трудового договора по указанному основанию является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора.

Вместе с тем следует учитывать, что согласно [пункту 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100263&date=03.12.2021) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 <…> аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Это означает, что работник не вправе, в отличие от увольнения по собственному желанию, отказаться от данной договоренности.

[***Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 01.02.2021 N 14-КГ20-14-К1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=657004&dst=100042&date=16.11.2021)

Разрешая спор и принимая решение об удовлетворении исковых требований Кованной Е.Г. в части признания незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановления ее на работе, суд первой инстанции руководствовался положениями [статьи 78](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100572&field=134&date=16.11.2021) Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, содержащимися в [пунктах 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=444331&dst=100263&field=134&date=16.11.2021), [22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=444331&dst=100265&field=134&date=16.11.2021) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 <…>, и исходил из того, что ответчиком не представлено доказательств, свидетельствующих о заключении с Кованной Е.Г. соглашения о расторжении трудового договора с 9 ноября 2018 г.

[***Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.07.2017 N 33-5376/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOKI&n=309479&dst=100034&date=16.11.2021)

Написание истцом К.С.Г. заявления об отзыве заявления об увольнении по соглашению сторон с 21 марта 2017 года, направленное работодателю 27 марта 2017 года, правового значения для рассмотрения настоящего дела не имеет, так как для прекращения трудового договора по соглашению сторон недостаточно волеизъявления одной стороны работодателя или работника, поскольку для аннулирования договоренности относительно срока и основания увольнения необходимо взаимное волеизъявление обеих сторон.

Данный вывод суда соответствует разъяснениям, содержащимся в [п. 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100263&date=02.12.2021) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 <…>, согласно которым, при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон ([п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=477&date=02.12.2021) ч. 1 ст. 77, [ст. 78](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100573&date=02.12.2021) ТК РФ), следует учитывать, что в соответствии со [ст. 78](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100573&date=02.12.2021) ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Доводы К.С.Г. и Ш. указанные в апелляционной жалобе о том, что они подписали соглашения о расторжении трудового договора вынужденно, позже даты реального увольнения, не могут повлечь отмены постановленного по делу решения, поскольку материалами дела подтверждено, что соглашения о расторжении трудовых договоров были подписаны лично истцами, доказательств о том, что истцов вынудили подписать соглашение о расторжении трудовых договоров, материалы дела не содержат. Таким образом, К.С.Г. и Ш. путем подписания указанных соглашений, выразили свое согласие на расторжение трудовых договоров по ([п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=477&date=02.12.2021) ч. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон).

Таким образом, оснований для восстановления истцов на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда не имеется.

С учетом установленных обстоятельств по делу, суд первой инстанции <…> правомерно пришел к выводу об отказе истцам в удовлетворении заявленных требований, судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

[***Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.08.2018 N 33-5363/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUR&n=161712&dst=100033&date=16.11.2021)

Действующее трудовое законодательство не возлагает на работодателя обязанности принять отзыв работником своего заявления об увольнении по соглашению сторон после факта заключения сторонами трудового правоотношения соглашения о расторжении трудового договора. Аннулировать договоренность относительно увольнения истца ответчик не согласился.

В материалах дела отсутствуют доказательства того, что увольнение истца в последний рабочий день до начала его смены нарушило его права или законные интересы.

Доводы жалобы в отношении недоплаченной истцу заработной платы не основаны на условиях трудового договора истца, нормах трудового законодательства и локальных актах работодателя, опровергаются имеющимися в материалах дела доказательствами, поэтому подлежат отклонению.

Вопреки доводам жалобы, данное требование истца было судом рассмотрено и разрешено, выводы суда с достаточной полнотой изложены в решении, их правильность не опровергнута.

Как подтверждается материалами дела, в т.ч. протоколом судебного заседания от 07.02.2018 года, после ознакомления с представленными ответчиком документами истец не заявлял об их недостаточности для разрешения спора и не ходатайствовал об истребовании иных документов, против окончания рассмотрения дела по существу не возражал.

Таким образом, решение суда соответствует требованиям закона и имеющимся доказательствам, и по доводам жалобы отмене не подлежит.

**ФОРМА СОГЛАШЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ**

[***Статья 125 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100854&date=03.12.2021)

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

[***Статья 67 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=416&date=03.12.2021)

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами [работодателем и работником].

[***Апелляционное определение Московского областного суда от 08.04.2015 N 33-7985/2015***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOKI&n=167819&dst=100040&date=17.11.2021)

Судом сделан верный вывод о том, что форма соглашения сторон при расторжении трудового договора трудовым законодательством не установлена, в связи с чем заявление работника об увольнении по соглашению сторон с согласительной резолюцией руководителя на нем в совокупности с соответствующим приказом работодателя подтверждает взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений; не подписание истицей соглашения в виде отдельного документа правового значения для разрешения настоящего спора не имеет.

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2017 N 33-13005/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=870690&dst=100041&date=17.11.2021)

Таким образом, из приведенных выше норм материального права следует, что достаточным основанием для расторжения трудового договора по соглашению сторон является наличие договоренности (соглашения) между сторонами о таком увольнении.

Согласно заявлению истицы от 28 октября 2015 года, последняя изъявила желание об увольнении 02 ноября 2015 года по соглашению сторон, против чего не возражал работодатель и издал приказ об увольнении 02 ноября 2015 года на основании [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=477&date=02.12.2021) ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Ни форма приказа, ни его содержание не противоречат волеизъявлению истицы на увольнение в соответствии с [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=477&date=02.12.2021) ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Судебная коллегия находит выводы суда об отсутствии письменного соглашения об увольнении по соглашению сторон, как самостоятельного документа, обязательным, и отсутствие такового препятствующим увольнению работника на основании [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=477&date=02.12.2021) ст. 77 Трудового кодекса РФ, ошибочными, поскольку трудовое законодательство не содержит требований к оформлению соглашения об увольнении по соглашению сторон, вместе с этим, при увольнении по соглашению сторон воля сторон об увольнении именно по такому основанию, дата увольнения должны быть определены сторонами.

В заявлении от 28 октября 2015 года изложена просьба истицы об увольнении по соглашению сторон и указана дата - 02 ноября 2015 года, не возражая против заявления истца, то есть достигнув соглашения, работодатель издал соответствующий приказ об увольнении истицы.

При таких обстоятельствах, увольнение истицы произведено в соответствии с требованиями трудового законодательства и оснований для признания приказа об увольнении и восстановления истицы на работе, у суда первой инстанции не имелось, поэтому решение суда нельзя признать законным и обоснованным, оно подлежит отмене с вынесением нового решения об отказе в удовлетворении иска.

[***Апелляционное определение Челябинского областного суда от 09.04.2015 N 11-4133/2015***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUR&n=63022&dst=100031&date=17.11.2021)

<…> подписав заявление об увольнении по соглашению сторон, истец [работник] выразил собственное волеизъявление на прекращение трудового договора, а представитель работодателя в форме резолюции на заявлении работника выразил свое встречное волеизъявление на расторжение трудового договора по соглашению сторон. Поэтому заключение какого-либо дополнительного письменного соглашения на расторжение трудового договора по соглашению сторон не требовалось.

[***Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 18.09.2018 N 33-9392/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSB&n=242729&dst=100083&date=17.11.2021)

Судебная коллегия считает, что указанная докладная записка - подписанный Т. Рапорт на увольнение с указанием даты увольнения, согласованный работодателем является, по сути, соглашением о расторжении договора. Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100556&date=03.12.2021) РФ форма соглашения о расторжении трудового договора не определена.

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2016 N 33-9523/2016***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=670162&dst=100030&date=17.11.2021)

Разрешая спор, суд верно счел несостоятельным довод истца о том, что сторонами не было подписано соглашение о расторжении трудового договора в письменном виде, поскольку трудовое законодательство не содержит в качестве обязательного условия увольнения по [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=477&date=03.12.2021) ст. 77 ТК РФ ([ст. 78](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100572&date=03.12.2021) ТК РФ) подписание отдельного соглашения.

**УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН,**

**ЕСЛИ РАБОТНИЦА БЕРЕМЕННА**

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1818&date=03.12.2021)

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

[***Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 05.09.2014 N 37-КГ14-4***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=407839&dst=100028&date=03.12.2021)

20 мая 2013 г. стороны трудового договора заключили соглашение о прекращении трудового договора <…> по соглашению сторон ([пункт 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=477&date=03.12.2021) части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) с 7 июня 2013 г.

5 июня 2013 г. Шаранова Е.В. обратилась к работодателю с заявлением, в котором просила считать заключенное 20 мая 2013 г. соглашение о прекращении трудового договора недействительным в силу существенного изменения обстоятельств, из которых она исходила при заключении соглашения. В качестве таких обстоятельств Шаранова Е.В. указала о наличии у нее беременности, о которой на момент заключения данного соглашения она не знала.

Указанное заявление было получено <…> 5 июня 2013 г., и в тот же день в адрес Шарановой Е.В. поступил письменный ответ директора <…>, в котором сообщалось, что юридических оснований для аннулирования соглашения о прекращении трудового договора не имеется, в связи с чем данное соглашение отмене не подлежит <…>.

Заявление Шарановой Е.В. <…> свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного [частью первой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1817&date=03.12.2021) статьи 261 ТК РФ.

[***Апелляционное определение Саратовского областного суда от 29.11.2018 N 33-9355/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOKI&n=341017&dst=100034&date=17.11.2021)

Разрешая исковые требования, суд первой инстанции, установив обстоятельства, имеющие значение для дела, заслушав объяснения сторон, дав надлежащую правовую оценку представленным доказательствам, доводам и возражениям сторон, правильно применив нормы материального и процессуального права, регулирующие спорные правоотношения, пришел к выводу об удовлетворении исковых требований. При этом суд первой инстанции исходил из того, что заявление истца об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника.

Судебная коллегия находит данные выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами, которым суд дал надлежащую оценку, поскольку гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1818&date=03.12.2021) ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон ([п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=477&date=03.12.2021) ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2017 N 33-21774/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=877946&dst=100037&date=17.11.2021)

Разрешая спор, суд первой инстанции, принял во внимание и заявление истца об отказе от исполнения соглашения о расторжении трудового договора в связи с беременностью. Так, суд установил, что на момент подписания соглашения о расторжении трудового договора истец находилась в состоянии беременности, что подтверждается представленными в материалы дела медицинскими документами и пришел к выводу о распространении на истца предусмотренных законом гарантий для беременных женщин, приняв во внимание доводы об отсутствии намерений истца на расторжение трудового договора с учетом необходимости получения материального обеспечения в период беременности, а также после рождения ребенка.

[***Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100089&date=17.11.2021)

25. Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2018 N 33-54292/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=1100415&dst=100042&date=17.11.2021)

С учетом указанных положений, не имеет правового значения то обстоятельство, было либо не было работодателю известно о состоянии беременности увольняемого работника, поскольку данное обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя.

**ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ**

**ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН: НАЛОГИ И ВЗНОСЫ**

[***Статья 255 НК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401711&dst=11287&date=03.12.2021)

*К расходам на оплату труда в целях настоящей главы относятся, в частности:*

9) начисления увольняемым работникам, в том числе в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата работников налогоплательщика. В целях настоящего пункта начислениями увольняемым работникам признаются, в частности, выходные пособия, производимые работодателем при прекращении трудового договора, предусмотренные трудовыми договорами и (или) отдельными соглашениями сторон трудового договора, в том числе соглашениями о расторжении трудового договора, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

[***Письмо Минфина России от 20.07.2021 N 03-03-06/1/57946***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206440&dst=100010&date=17.11.2021)

Таким образом, выплата, производимая при увольнении сотрудника организации на основании соглашения о расторжении трудового договора, установленная в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100002%2C1&date=03.12.2021), может быть учтена в составе расходов на оплату труда, уменьшающих налоговую базу по налогу на прибыль организаций, если такая выплата предусмотрена трудовым или коллективным договором, дополнительным соглашением к трудовому договору либо соглашением о расторжении трудового договора, при условии соблюдения критериев [статьи 252](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401711&dst=101954&date=03.12.2021) Налогового кодекса.

[***Статья 217 НК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401711&dst=17547&date=03.12.2021)

Не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) следующие виды доходов физических лиц:

1) государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком);

если иное не предусмотрено настоящим пунктом, все виды компенсационных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с:

<…>

увольнением работников, за исключением сумм выплат в виде выходного пособия, среднего месячного заработка на период трудоустройства, компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в [районах](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292097&dst=100008&field=134&date=17.11.2021) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; <…>

[***Письмо Минфина России от 20.07.2021 N 03-03-06/1/57946***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206440&dst=100019&date=17.11.2021)

Таким образом, компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников, предусмотренные коллективным или трудовым договорами, освобождаются от обложения налогом на доходы физических лиц на основании [пункта 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401711&dst=17547&date=03.12.2021) статьи 217 Налогового кодекса в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка (шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Суммы вышеуказанных выплат при увольнении, превышающие трехкратный размер (шестикратный размер) среднего месячного заработка, подлежат обложению налогом на доходы физических лиц в установленном порядке.

[***Статья 422 НК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401711&dst=13431&date=03.12.2021)

1. Не подлежат обложению страховыми взносами для плательщиков, указанных в [подпункте 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401711&dst=13384&date=03.12.2021) пункта 1 статьи 419 настоящего Кодекса:

2) все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных: <…>

с увольнением работников, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск, суммы выплат в виде выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах [Крайнего Севера](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292097&dst=100008&field=134&date=17.11.2021) и приравненных к ним местностях, а также компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей трехкратный размер среднего месячного заработка; <…>

[***Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380580&dst=100&date=17.11.2021)

[***Статья 20.2***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=380580&dst=100&date=03.12.2021)

1. Не подлежат обложению страховыми взносами:

2) все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных:

с увольнением работников, за исключением:

суммы выплат в виде выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

[***Письмо Минфина России от 20.07.2021 N 03-03-06/1/57946***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=206440&dst=100015&date=17.11.2021)

Учитывая изложенное, компенсационные выплаты, производимые работнику при увольнении по соглашению сторон, освобождаются от обложения страховыми взносами в соответствии со [статьей 422](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401711&dst=13438&date=03.12.2021) Налогового кодекса в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка работника или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Суммы упомянутых выплат при увольнении, превышающие трехкратный размер (шестикратный размер для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей) среднего месячного заработка, подлежат обложению страховыми взносами в общеустановленном порядке.

[***Статья 5 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=115&date=03.12.2021)

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

[***Статья 9 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100103&date=03.12.2021)

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

[***Статья 11 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=140&date=03.12.2021)

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

[***Определение Верховного Суда РФ от 17.05.2013 N 14-КГ13-2***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=336757&dst=100028&date=06.12.2021)

<…> соглашение о прекращении трудовых отношений <…> заключенное между <…> [работодателем] <…> в лице генерального директора и <…> [работником] <…> в период действия трудового договора <…> является актом, содержащим нормы трудового права, и, в силу [ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=137&date=03.12.2021) [ТК РФ] <…>, все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

При таких обстоятельствах, основанием для взыскания с <…> [работодателя] <…> в пользу <…> [работника] <…> денежных средств является невыполнение взятого на себя <…> [работодателем] <…> обязательства по добровольной денежной выплате, зафиксированного в соглашении о прекращении трудовых отношений <…>

[***Определение Красноярского краевого суда от 20.03.2015 N 4г-533/2015***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSB&n=127478&dst=100020&date=17.11.2021)

Разрешая спор, суд первой инстанции, оценив представленные в дело доказательства, проанализировав нормы трудового законодательства, подлежащие применению к возникшим правоотношениям, исходил из того, что выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также может быть установлена трудовым договором либо дополнительным соглашением к нему, заключенным между работником и работодателем.

В связи с чем, дав оценку содержанию коллективного договора ООО "ТРЭЖ", трудового договора от <дата>, дополнительного соглашения к нему от <дата>, заключенных между сторонами, и установив, что обязанность работодателя по выплате увольняющемуся по соглашению сторон работнику компенсаций, связанных с прекращением трудового договора, не предусмотрена действующим трудовым законодательством, локальными актами ответчика, заключенным между сторонами трудовым договором и дополнительным соглашением к нему, пришел к соответствующим установленным по делу фактическим обстоятельствам выводам об отказе в удовлетворении заявленных К. требований.

[***Определение Московского городского суда от 21.11.2018 N 4г-15332/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=1074383&dst=100032&date=17.11.2021)

При этом суд исходил из того, что выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Между тем, установленная соглашением о расторжении трудового договора от 03.10.2016 г. и дополнительным соглашением к соглашению о расторжении трудового договора от 03.10.2016 г. выплата не предусмотрена ни законом, ни внутренними локальными актами ответчика ООО "НИПИСтройТЭК", выходным пособием не является и не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей.

В данной связи районный суд пришел к выводу о том, что включение генеральным директором ООО "НИПИСтройТЭК" в соглашение о расторжении трудового договора от 03.10.2017 г. и дополнительное соглашение к соглашению о расторжении трудового договора от 03.10.2016 г. положений о выплате истцу дополнительной денежной компенсации в размере \*\*\* руб. противоречит требованиям действующего трудового законодательства, поскольку данная выплата не относится к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника по соглашению сторон и не предусмотрена действующей у ответчика системой оплаты труда.

**Полезная информация в КонсультантПлюс**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Составить соглашение о расторжении трудового договора, максимально защищающее интересы работодателя, поможет [***Форма с комментариями о рисках: Соглашение о расторжении трудового договора, максимально защищающее интересы работодателя (образец заполнения)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=FKRNK&n=5&dst=100001&date=06.12.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать –* ***соглашение о расторжении трудового договора*** * *перейти в* [*Форму с комментариями о рисках: Соглашение о расторжении трудового договора, максимально защищающее интересы работодателя (образец заполнения) (КонсультантПлюс, 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=FKRNK&n=5&dst=100001&date=06.12.2021) *(второй документ в списке)* * *в образце Вы найдете юридические и налоговые риски, налоговые последствия, а также иные варианты формулировок* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Разобраться, какие споры могут возникнуть при увольнении по соглашению сторон и какие возможны последствия для работодателя, помогут:   * [***Обзор: "Сглаживаем острые углы при увольнении по соглашению сторон: примеры споров за 2020 - 2021 годы" (КонсультантПлюс, 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388497&dst=100002&date=06.12.2021) * [***Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении по соглашению сторон***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=1&dst=100420&date=06.12.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать –* ***споры при увольнении по соглашению сторон*** * *перейти в* [*Обзор: "Сглаживаем острые углы при увольнении по соглашению сторон: примеры споров за 2020 - 2021 годы" (КонсультантПлюс, 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388497&dst=100002&date=06.12.2021) *(первый документ в списке)* * *в Обзоре Вы найдете краткую информацию о том, как разрешались споры при увольнении по соглашению сторон в судебной практике в 2020-2021 гг;* * *вернуться в список документов* * *перейти в* [*Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении по соглашению сторон {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=1&dst=100420&date=06.12.2021) * *в Путеводителе, помимо самих споров, приводятся также последствия для работодателя в случае, если решение принято в пользу работника. Для удобства информация представлена в форме таблицы.* |

**Практические примеры**

***Практический пример 1***

*Организация и работник (резидент) заключили соглашение о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон, которым предусмотрена выплата компенсации (выходного пособия) в сумме 200 000 руб. Средний месячный заработок увольняющегося работника составляет 50 000 руб. Определим, какую сумму НДФЛ должен удержать работодатель при выплате выходного пособия.*

***Решение***

*Выходное пособие не подлежит налогообложению НДФЛ в части, не превышающей в целом трехкратного размера среднего месячного заработка - 150 000 рублей (50 000 руб. x 3 мес.). НДФЛ облагается сумма превышения трехкратного размера среднего месячного заработка - 50 000 рублей (200 000 руб. - 150 000 руб.).*

*Работодатель, являясь налоговым агентом, обязан удержать НДФЛ при фактической выплате работнику выходного пособия в сумме 6 500 рублей (50 000 руб. x 13 %).*

**Выводы по вопросу 002**

1. Расторжение договора по соглашению сторон, а также аннулирование этого соглашения возможно только при взаимном согласии работодателя и работника.
2. В качестве доказательства взаимного согласия работника и работодателя можно использовать соглашение в форме единого документа либо заявление работника с просьбой уволить его по соглашению сторон с соответствующей визой работодателя.
3. Суд может принять решение о восстановлении на работе беременной сотрудницы, уволенной по соглашению сторон, если выяснится, что та впоследствии пыталась отозвать свое согласие по мотиву беременности, но работодатель не пошел навстречу.
4. Если увольняющемуся работнику выплачивается выходное пособие, то соответствующее условие необходимо прописать в соглашении о расторжении трудового договора, оформленного в виде единого документа и подписанного обеими сторонами. Это подтвердит расходы работодателя для целей налогообложения прибыли.
5. Выходное пособие, выплачиваемое при увольнении по соглашению сторон, не облагаются НДФЛ и страховыми взносами в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка (шестикратный размер среднего месячного заработка для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностях). Суммы превышения трехкратного размера (шестикратного размера) среднего месячного заработка подлежат обложению в установленном порядке.
6. Работодатель обязан выплатить выходное пособие, если оно указано в соглашении об увольнении. Также выплата выходного пособия может быть предусмотрена трудовым или коллективным договором. В случае невыплаты работодателем компенсации при увольнении, если обязанность по ее выплате зафиксирована только в соглашении о прекращении трудовых отношений, работник может взыскать деньги с работодателя через суд.

**Вопрос ТУ\_003 "*Увольнение в связи с окончанием действия срочного трудового договора*"**

**Основные нормативные документы**

|  |
| --- |
| * ТК РФ, статьи 57, 58, 59, 72, 77, 79, 81, 127, 256, 261, 275 |
| * Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 N 1854-О |
| * Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 |
| * Письмо Роструда от 08.12.2008 N 2742-6-1 |
| * Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4413-6 |
| * Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 31.01.2019 по делу N 33-524/2019 |
| * Апелляционное определение Омского областного суда от 12.12.2018 по делу N 33-8035/2018 |
| * Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 11.09.2018 по делу N 33-1677/2018 |
| * Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.06.2018 по делу N 33-10366/2018 |
| * Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.06.2017 по делу N 33-5859/2017 |
| * Апелляционное определение Мурманского областного суда от 07.06.2017 по делу N 33-1652/2017 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 14.02.2017 по делу N 33-5892/2017 |
| * Апелляционное определение Псковского областного суда от 14.06.2016 N 33-965/2016 |
| * Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09.07.2015 N 33-4048 |
| * Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 29.10.2014 N 33-4282/2014 |
| * Апелляционное определение Московского областного суда от 05.06.2013 N 33-12286/2013 |
| * Определение Верховного суда Республики Коми от 28.09.2015 по делу N 33-5175/2015 |
| * Определение Ленинградского областного суда от 11.06.2013 N 33-2628/2013 |

**Выдержки из нормативных документов**

**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ РАБОТНИКА-СРОЧНИКА ОБ УВОЛЬНЕНИИ**

[***Статья 77 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=478&date=03.12.2021)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

2) истечение срока трудового договора...

[***Статья 79 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=490&date=03.12.2021)

О прекращении трудового договора... работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения...

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

[***Статья 58 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=366&date=03.12.2021)

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

[***Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 11.09.2018 по делу N 33-1677/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOKI&n=337827&dst=100039&date=19.11.2021)

Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о том, что нарушение работодателем предусмотренного трудовым законодательством срока уведомления о предстоящем увольнении не может являться самостоятельным основанием для признания увольнения в связи с истечением срока трудового договора незаконным, поскольку заключая трудовой договор, истец знал о его срочном характере.

[***Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 31.01.2019 по делу N 33-524/2019***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUR&n=180097&dst=100044&date=19.11.2021)

Исходя из установленных обстоятельств, подтвержденных надлежащими доказательствами, срочный трудовой договор с истцом был правомерно расторгнут работодателем по окончании срока его действия и не уведомление истца о расторжении срочного трудового договора в связи с болезнью не может расцениваться, как намерение ответчика продолжить трудовые отношения с истцом на бессрочной основе.

**ОТПУСК С ПОСЛЕДУЮЩИМ УВОЛЬНЕНИЕМ**

[***Статья 127 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100863&date=03.12.2021)

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением [может](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=89118&dst=100025&field=134&date=19.11.2021) 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.

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=510&date=03.12.2021)

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

[***Статья 77 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=478&date=03.12.2021)

Основаниями прекращения трудового договора являются: …

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1819&date=03.12.2021)

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

[***Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 31.01.2019 по делу N 33-524/2019***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUR&n=180097&dst=100028&date=19.11.2021)

(дата) стороны заключили срочный трудовой договор (номер), в соответствии с которым истец был принят на работу в <данные изъяты> на срок с (дата) по (дата) ...

Приказом ответчика (номер) от (дата) действие трудового договора между сторонами (номер) от (дата) было прекращено (дата) на основании пункта 2 статьи 77 ТК РФ (по истечении срока трудового договора).

Во время расторжения срочного трудового договора истец был освобожден от работы по листку нетрудоспособности и продолжал болеть до (дата), о прекращении трудового договора заблаговременно не предупреждался, с приказом об увольнении был ознакомлен (дата)...

Разрешая исковые требования о признании увольнения незаконным...суд первой инстанции пришел к обоснованным выводам об отсутствии оснований для их удовлетворения.

Судебная коллегия соглашается с данными выводами суда первой инстанции...

[***Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.06.2018 по делу N 33-10366/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUR&n=158195&dst=100026&date=19.11.2021)

Из материалов … дела усматривается, что с 01.09.2015 истец состояла в трудовых отношениях с ответчиком, ...трудовой договор заключен на определенный срок с 01.09.2015 "на период реализации проекта строительства ПГУ-420 МВт Верхнетагильской ГРЭС".

Приказом ответчика от 01.12.2016 N 2051к истцу предоставлен отпуск по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней с 30.11.2016 по 18.04.2017 в связи с рождением 16.01.2017 ребенка.

Приказом ответчика от 05.05.2017 N 745к истцу на основании ее заявления предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, продолжительностью 987 календарных дней по 16.01.2020.

26.12.2017 ответчиком в адрес истца направлено уведомление от 21.12.2017 о расторжении трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 [ТК РФ], уведомление истец получила по почте 28.12.2017 и выразила свое несогласие с ним...

Приказом ответчика от 29.12.2017 N 1941к истец уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 [ТК РФ]...

При таких обстоятельствах суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что работа по трудовому договору от 01.09.2015 N 2177 окончена 29.12.2017, то есть наступило обусловленное трудовым договором событие, с наступлением которого в трудовом договоре связано окончание срока его действия.

Отклоняя доводы истца о незаконности увольнения в связи с тем, что приказом от 05.05.2017 N 745к истцу предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет до 16.01.2020, суд первой инстанции правильно указал в постановленном решении, что гарантия на продление срока действия трудового договора распространяется на женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, срок продлевается до окончания такого отпуска и, напротив, не устанавливает каких-либо ограничений для увольнения в связи с истечением срока действия срочного трудового договора женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до полутора либо 3 лет. На момент расторжения срочного трудового договора истец находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, в связи с чем обязанность работодателя по продлению срока действия трудового договора с истцом, в том числе до окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет... отсутствует...

**ПРОДЛЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**С БЕРЕМЕННОЙ РАБОТНИЦЕЙ**

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2191&date=03.12.2021)

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

[***Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100092&date=19.11.2021)

27. С учетом положений части второй статьи 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

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.

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2191&date=03.12.2021)

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

[***Апелляционное определение Московского областного суда от 05.06.2013 по делу N 33-12286/2013***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOKI&n=79151&dst=100032&date=19.11.2021)

...суд в обоснование своей позиции сослался на то, что Трудовой кодекс РФ и иные акты, содержащие нормы трудового права, не регламентируют понятия "окончание беременности", что в свою очередь порождает придание этому понятию и в правовом поле бытового смысла, а именно, как непосредственно рождение ребенка.

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2191&date=03.12.2021)

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

[***Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100095&date=03.12.2021)

27. С учетом положений [части второй статьи 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1066&field=134&date=03.12.2021) ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца. <…>

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.

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2191&date=03.12.2021)

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению... продлить срок действия трудового договора до окончания беременности...

[***Апелляционное определение Мурманского областного суда от 07.06.2017 по делу N 33-1652/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSZ&n=176834&dst=100063&date=19.11.2021)

...между АО ... и К. заключен трудовой договор \*.

Пунктом 2.2 трудового договора определен срок его действия, который заключен на определенный срок и действует по \_ \_...

Приказом \* от \_ \_ действие трудового договора \* от \_ \_ прекращено на основании [п.2 ч. 1 ст 77 ТК РФ], К. уволена с занимаемой должности по истечении срока трудового договора \_ \_.

\_ \_ истец ознакомлена с приказом об увольнении.

Из справки филиала МСЧ \* ФГБУЗ ЦМСЧ \* ФМБА России от \_ \_ следует, что К. состоит на диспансерном учете в женской консультации в связи с беременностью, оформлен больничный лист на дородовой и послеродовой отпуск в количестве \*\*\* дней, с \_ \_ по \_ \_.

В соответствии с правилами распределения бремени доказывания значимых для дела обстоятельств, доказывание законности увольнения работника возложена на работодателя.

Из анализа положений [ч.2 ст 261 ТК РФ] и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года N 1 ... предусмотрена обязанность работодателя по продлению срока действия трудового договора до окончания беременности.

Доказательств тому, что истцу работодателем как стороной трудового договора разъяснились возможность и порядок продления срока срочного трудового договора в материалы дела ... не представлено.

В связи с чем вывод суда о том, что истец была неправомерно уволена в период беременности по истечении срока трудового договора и, как следствие, подлежит восстановлению в ранее занимаемой должности, является правильным.

[***Определение Ленинградского областного суда от 11.06.2013 N 33-2628/2013***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSZ&n=71594&dst=100041&date=19.11.2021)

Доводы ответчика о том, что Т. не подавала заявление о продлении срока трудового договора до окончания беременности, судебная коллегия полагает несостоятельными, поскольку... Т. представила работодателю медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности, и листок нетрудоспособности...

[***Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09.07.2015 по делу N 33-4048***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOKI&n=289276&dst=100022&date=22.11.2021)

Согласно ч. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

При получении уведомления о расторжении срочного трудового договора, при увольнении 02.02.2015 г. Р. не обращалась к работодателю с письменным заявлением о продлении срока действия трудового договора в связи с беременностью, медицинскую справку о беременности не предоставляла.

При таких обстоятельствах суд пришел к правильному выводу о том, что у работодателя имелись основания для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции…

Учитывая, что отсутствуют основания к удовлетворению заявленных требований, то не подлежат удовлетворению и требования о взыскании компенсации морального вреда.

При таких обстоятельствах оснований к отмене решения суда первой инстанции не имеется.

[***Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.06.2017 по делу N 33-5859/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOKI&n=308445&dst=100064&date=22.11.2021)

Поскольку, как установлено материалами дела, Ш.Н.В. принята на работу на определенный срок, срок действия трудового договора истек, при этом истица подтверждающую беременность медицинскую справку работодателю не представляла и с письменным заявлением о продлении срочного трудового договора к работодателю не обращалась, в связи с чем предусмотренной положениями ч. 2 ст. 261 [ТК РФ] обязанности по продлению срока действия заключенного со Ш.Н.В. трудового договора до окончания беременности и родов у ответчика ПАО ... не возникло, и произведенное ответчиком увольнение истца 14.11.2016 года в связи с истечением срока трудового договора не противоречит требованиям действующего законодательства.

Исходя из изложенного, доводы апелляционной жалобы о незаконности увольнения Ш.Н.В. в состоянии беременности, являются необоснованными.

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1067&date=03.12.2021)

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей 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.

[***Апелляционное определение Омского областного суда от 12.12.2018 по делу N 33-8035/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSB&n=253212&dst=100032&date=22.11.2021)

...между ООО ... и И. был заключен трудовой договор, по условиям которого последняя принимается на основное место работы в ООО ... на должность менеджер по персоналу...

Пунктом 1.8 договора предусмотрено, что договор заключен на определенный срок, датой начала работы является - <...>, датой окончания - выход на работу С...

<...> руководитель отдела персонала ознакомил истца с уведомлением N <...> о прекращении с ней трудового договора с <...>, по причине выхода на работу основного сотрудника - С.

В тот же день И. обратилась к директору общества с заявлением о продлении срока действия трудового договора, в связи с нахождением ею в состоянии беременности.

Приказом ООО ... от <...> N <...> трудовой договор с И. прекращен по истечении срока договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ).

Отказывая в удовлетворении требований истца о восстановлении ее на работе, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о законности увольнения И. и соблюдении ответчиком процедуры увольнения беременной женщины, состоящей в трудовых отношениях по трудовому договору, заключенному на определенный срок.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции, поскольку сама по себе беременность истца согласно ст. 261 ТК РФ не могла служить основанием для сохранения должности, которую она занимала временно - до выхода из отпуска по уходу за ребенком основного работника, а давала лишь истцу право на перевод на иную свободную вакантную должность. Однако, на момент увольнения истца иных вакантных должностей, соответствующих ее квалификации, а также которые она могла бы выполнять с учетом ее состояния здоровья, не имелось.

[***Апелляционное определение Псковского областного суда от 14.06.2016 N 33-965/2016***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSZ&n=145893&dst=100037&date=23.11.2021)

Поскольку на период увольнения Б. находилась в состоянии беременности, что подтверждается справкой о постановке на учет по беременности с \*\*\*, листком временной нетрудоспособности по беременности и родам с \*\*\*, то в соответствии с ч. 3 ст. 261 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут только при отсутствии возможности перевода с ее письменного согласия до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

В соответствии с правилами распределения бремени доказывания значимых для дела обстоятельств, доказывание законности увольнения работника возложена на работодателя.

Вместе с тем, убедительных доказательств невозможности перевода истицы до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу ответчиком в нарушение части 3 статьи 261 ТК РФ не представлено.

Судом установлено, что на момент увольнения Б. в ГКУ Псковской области "Псковское лесничество" имелись вакантные должности \*\*\*, \*\*\*. <…>

Поскольку условия, предусмотренные частью 3 статьи 261 ТК РФ, ответчиком не соблюдены, у суда первой инстанции имелись правовые основания для признания увольнения незаконным и, как следствие, восстановление истицы в занимаемой должности.

[***Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 29.10.2014 по делу N 33-4282/2014***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOPV&n=165976&dst=100040&date=23.11.2021)

Ответчик не предложил истице вакантную должность главного бухгалтера и не представил суду доказательства невозможности работы истицы в этой должности, тогда как работавшая по одинаковой с истицей должности <должность> ФИО3 стала исполнять обязанности главного бухгалтера.

Со дня подачи 6 августа 2014 года ФИО2, обязанности которой исполняла истица, заявления о выходе на работу после отпуска по уходу за ребенком ответчик не уведомил истицу о предстоящем прекращении трудового договора с 11 августа 2014 года, ознакомил лишь с приказом об увольнении, лишив истицу возможности подать заявление о продлении трудовых отношений до окончания беременности, злоупотребил правом на увольнение беременной женщины, которая не выразила согласие на продолжение трудовых отношений. Обращение истицы в суд с требованием о восстановлении на работе указывает на желание истицы продолжать трудовые отношения с ответчиком.

Лишение ответчиком истицы права на подачу заявления о продлении срока действия трудового договора указывает на нарушение порядка увольнения истицы, предусмотренного ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, и влечет восстановление истицы на работе.

**ПРОДЛЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ИНЫХ СИТУАЦИЯХ**

[***Статья 77 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=478&date=03.12.2021)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса)...

[***Статья 275 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1082&date=03.12.2021)

В случае, когда в соответствии с [ч. 2 ст. 59 ТК РФ]... с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

[***Письмо Роструда от 08.12.2008 N 2742-6-1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=146647&dst=100012&date=23.11.2021)

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.

В частности, по окончании срока действия трудового договора он должен быть прекращен по пункту 2 части первой статьи 77 Кодекса с внесением соответствующей записи в трудовую книжку работника.

Оформление прекращения трудового договора производится в соответствии со статьей 84.1 Кодекса.

При увольнении (в том числе и по пункту 2 части первой статьи 77 Кодекса) работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Кодекса).

В дальнейшем с этим работником может быть заключен новый срочный трудовой договор, если для его заключения будут соответствующие основания. В этом случае в общем порядке следует издать приказ о приеме на работу и внести соответствующую запись о приеме на работу по новому срочному трудовому договору в трудовую книжку.

[***Письмо Минтруда России от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=203896&dst=100013&date=23.11.2021)

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

Исключением из этого правила являются случаи, прямо указанные в Кодексе: продление срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению до окончания беременности ([часть 2 статья 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381452&dst=2191&field=134&date=23.11.2021) Кодекса) и продление срочного трудового договора по соглашению сторон с педагогическими работниками, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, при повторном избрании по конкурсу ([часть 8 статья 332](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=381452&dst=2119&field=134&date=23.11.2021) Кодекса).

[***Статья 57 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=348&date=03.12.2021)

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

...в случае, когда заключается срочный трудовой договор... срок его действия...

[***Статья 72 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=441&date=03.12.2021)

Изменение определенных сторонами условий трудового договора... допускается только по соглашению сторон трудового договора...

[***Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4413-6***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=55458&dst=100011&date=23.11.2021)

...Трудовой кодекс предусматривает возможность внесения изменений в трудовой договор вне зависимости от его вида (срочный или бессрочный), в том числе в части изменения срока его окончания. Это значит, что до окончания срока действия трудового договора... в него могут вноситься изменения путем составления и подписания соответствующего соглашения..

[***Определение Верховного суда Республики Коми от 28.09.2015 по делу N 33-5175/2015***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSZ&n=142460&dst=100013&date=23.11.2021)

И. обратилась в суд с иском … о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, дополнительного соглашения к нему недействительным.

В обоснование заявленных требований указала, что продлить срок действия трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к нему не представляется возможным в силу закона, в связи с чем продление срока действия срочного трудового договора делает его бессрочным.

Согласно пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ основанием прекращения трудового договора является, в том числе, истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса).

В силу части 1 статьи 79 Трудового кодекса РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

При приеме на работу с истцом был заключен трудовой договор … сроком на... год. Дополнительным соглашением … к указанному трудовому договору стороны пришли к соглашению о продлении срока его действия

Уведомлением … И. предупреждена о прекращении срочного трудового договора … в связи с истечением срока. Приказом … истец уволена по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с истечением срока трудового договора

В случае, когда в соответствии с частью 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон (ч. 1 ст. 275 ТК РФ).

При заключении срочного трудового договора, срок, указываемый в нем, рассматривается как существенное условие договора. Следовательно, изменение срока трудового договора возможно только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса РФ).

Исходя из буквального толкования дополнительное соглашение … изменяет существенное условие, устанавливая новый срок окончания трудового договора … , а не пролонгирует его действие. В связи с чем доводы апелляционной жалобы о бессрочности трудового договора отклоняются, как необоснованные.

Подписи И. в трудовом договоре и в дополнительном соглашении свидетельствуют о волеизъявлении работника на их заключение, расторжение трудового договора по его окончанию истцом не оспорено.

Таким образом, имеет место факт соглашения сторон о заключении срочного трудового договора, а также свобода волеизъявления работника при заключении указанного соглашения. Доказательств обратного И. суду не представлено.

На основании вышеизложенного, судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения апелляционной жалобы истца и для отмены обжалуемого решения суда первой инстанции.

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 14.02.2017 по делу N 33-5892/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=825164&dst=100011&date=23.11.2021)

Истец К.В.В. обратился в суд с иском к ООО … в котором ... просил признать расторжение трудового договора незаконным; признать срочный трудовой договор от 10 августа 2015 г. заключенным на неопределенный срок...

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что 10.08.2015 г. между К.В.В. и ООО ... заключен срочный трудовой договор N \*\*, по условиям которого истец принят на работу ...на должность менеджера по развитию.

Согласно п. 1.2 трудового договора, настоящий договор является срочным. Действие настоящего договора продолжается до 10 ноября 2015 г.

В соответствии с дополнительным соглашением от 10.11.2015 г. об изменении условий трудового договора N \*\* от 10.08.2015 г., п. 1.2 договор изложен в следующей редакции: настоящий трудовой договор является срочным. Действие настоящего договора продолжается до 30 апреля 2016 г.

Приказом от 30.04.2016 г. N \* К.В.В. уволен с занимаемой должности с 30 апреля 2016 г. по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора…

Разрешая спор с учетом установленных по делу обстоятельств на основании совокупности собранных по делу доказательств...суд пришел к обоснованному выводу об отказе в иске, указав, что достаточные основания для признания трудового договора сторон заключенным на неопределенный срок отсутствуют, увольнение произведено с соблюдением требований трудового законодательства, поскольку указанные в трудовом договоре условия его прекращения наступили, о чем истец был уведомлен надлежащим образом в установленный законом срок...

Доводам истца о том, что трудовой договор неоднократно продлевался, а потому фактически был заключен на неопределенный срок... судом дана надлежащая правовая оценка …,данные доводы не опровергают выводы суда об отсутствии достаточных оснований для признания трудового договора сторон заключенным на неопределенный срок и законности увольнения истца, направлены на иное толкование положений трудового законодательства и условий заключенного сторонами трудового договора...

[***Статья 58 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100425&date=03.12.2021)

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)...

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок...

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

[***"Обзор практики Конституционного Суда Российской Федерации за 2020 год"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=654306&dst=100130&date=23.11.2021)

32. [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=628554&date=23.11.2021) от 19 мая 2020 года N 25-П Конституционный Суд дал оценку конституционности [абзаца восьмого части первой статьи 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=377&field=134&date=23.11.2021) Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно указанному [законоположению](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=377&field=134&date=23.11.2021) срочный трудовой договор заключается с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

Оспоренная [норма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=377&field=134&date=23.11.2021) была признана не противоречащей [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=23.11.2021) Российской Федерации в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

**ЕСЛИ ОСНОВНОЙ И ВРЕМЕННЫЙ СОТРУДНИКИ**

**ПРИШЛИ НА РАБОТУ ВМЕСТЕ**

[***Статья 59 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=371&date=03.12.2021)

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством... сохраняется место работы.

[***Статья 79 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=492&date=03.12.2021)

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

[***Статья 256 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1056&date=03.12.2021)

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет...

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям...

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

[***Письмо Роструда от 31.10.2007 N 4413-6***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=55458&dst=100007&date=23.11.2021)

На период отсутствия сотрудника, находящегося в ежегодном отпуске, работодатель вправе принять другого работника...

В связи с тем что точное время выхода основного работника на работу определить не всегда представляется возможным... сроком окончания трудового договора будет являться выход основного работника на работу, что фиксируется в трудовом договоре.

После выхода основного работника на работу трудовой договор с "временным" работником должен быть прекращен в связи с истечением его срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Если об окончании ежегодного отпуска основного работника стало известно в день его выхода на работу, трудовой договор прекращается, работнику выплачиваются все причитающиеся ему суммы, выдается трудовая книжка. При этом днем увольнения будет являться последний рабочий день, предшествующий дню выхода основного работника из отпуска.

[***Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 N 1854-О***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=409019&dst=100011&date=23.11.2021)

2. Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные А.М. … материалы, не находит оснований для принятия ее жалобы к рассмотрению.

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия (пункт 2 части первой статьи 77, части первая и третья статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации) соответствует общеправовому принципу стабильности договора. Работник, давая согласие на заключение трудового договора в предусмотренных законом случаях на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода, в том числе в связи с выходом на работу работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы (должность).

Такое правовое регулирование распространяется на всех лиц, заключивших срочный трудовой договор, и не может рассматриваться как нарушающее права заявительницы.

[***Статья 79 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=492&date=03.12.2021)

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

[***Статья 256 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101614&date=03.12.2021)

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

[***Статья 58 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=366&date=03.12.2021)

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

****

**Полезная информация в КонсультантПлюс**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Порядок действий при увольнении работника по истечении срока трудового договора можно найти в [***Типовой ситуации: Как уволить работника по срочному договору (Издательство "Главная книга", 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=215837&dst=100001&date=06.12.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать –* ***УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИСТЕЧЕНИИ СРОКА ДОГОВОРА*** * *перейти в* [*Типовую ситуацию: Как уволить работника по срочному договору (Издательство "Главная книга", 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=215837&dst=100001&date=06.12.2021) *(шестой документ в списке)* * *в Типовой ситуации Вы найдете быструю подсказку по порядку увольнения работника по срочному трудовому договору с примерами заполнения всех необходимых форм документов* |

**Формы документов**

***Образец формулировки условия о сроке трудового договора,***

***заключенного на период временного отсутствия основного работника***

|  |
| --- |
| *Настоящий трудовой договор является срочным и заключен, согласно ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ, на время исполнения обязанностей Лазаревой Светланы Викторовны, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.*  *Срок договора прекращается либо в день выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком Лазаревой Светланы Викторовны, либо в день выхода из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком Поликарповой Елены Владимировны.* |

**Практические примеры**

***Практический пример 1***

***Предоставление отпуска по беременности и родам***

***работнице по срочному трудовому договору***

*Трудовой договор с Малининой Л.А. заключен на срок по 30 сентября 2021г.*

*9 августа 2021 г. она написала заявление о предоставлении отпуска по беременности и родам на 140 календарных дней и приложила к нему больничный лист, выданный на период с 9 августа 2021г. по 26 декабря 2021 г.*

*Изменится ли дата окончания срочного трудового договора?*

***Решение:***

*Работодатель обязан оформить Малининой Л.А. отпуск по беременности и родам с 9 августа 2021г. по 26 декабря 2021г. и продлить с ней трудовой договор по 26 декабря 2021 г.*

***Практический пример 2***

*С работницей заключен срочный трудовой договор, срок которого заканчивается 26 февраля 2021 г. По заявлению работницы 12 февраля 2021 г. срочный договор с ней был продлен до окончания срока беременности. Беременность работницы была прервана 18 марта 2021 г. Работодатель узнал о факте прекращения беременности только 14 мая 2021 г., запросив у работницы соответствующую медицинскую справку. Определим дату расторжения трудового договора.*

***Решение***

*Недельный срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия, начинает исчисляться с 15 мая 2021 г. и заканчивается 21 мая 2021 г. Работницу надо уволить в связи с истечением срока договора не позднее 21 мая 2021 г. (включительно). В случае пропуска данного срока срочный трудовой договор приобретет статус договора, заключенного на неопределенный срок.*

**Выводы по вопросу ТУ\_003**

1. Работник должен быть письменно предупрежден об увольнении не менее, чем за 3 календарных дня до прекращения срочного трудового договора.
2. Перед увольнением в связи с истечением срока трудового договора работодатель может предоставить работнику отпуск. При этом трудовой договор не станет бессрочным. Днем увольнения будет последний день отпуска. Оформить приказ на увольнение и отдать работнику трудовую книжку необходимо перед отпуском. Также допустимо увольнение «срочника» на больничном.
3. Если работница беременна, работодатель по ее заявлению должен продлить с ней срочный трудовой договор. В случае рождения ребенка увольнение женщины производится в день окончания отпуска по беременности и родам, в случаях прерывания беременности - в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.
4. Если срочный договор с беременной работницей был заключен на время отсутствия основного работника, то уволить ее можно не дожидаясь окончания беременности. Но прежде, чем уволить, работодатель обязан предложить ей все вакантные должности соответствующие ее квалификации или нижестоящие и нижеоплачиваемые, подходящие ей по состоянию здоровья, имеющиеся в данной местности.
5. Продлить срочный трудовой договор в иных случаях можно двумя способами: прекратить старый трудовой договор в связи с истечением срока его действия и заключить с работником новый срочный договор, либо подписать дополнительное соглашение об изменении даты окончания имеющегося срочного трудового договора.
6. Если основной и временный работники пришли на работу в один день, то днем увольнения временного работника, по мнению Роструда, будет являться его последний рабочий день, предшествующий дню выхода основного работника из отпуска. В то же время временного работника можно уволить и в день выхода на работу основного работника. В этом случае в табеле рабочего времени каждого из работников проставляется количество часов, в сумме равное продолжительности полного рабочего дня.
7. В период отпуска по уходу за ребенком сотрудница вправе работать на условиях неполного рабочего времени. Тогда временного работника придётся уволить. Однако если работодатель заинтересован во временном работнике, то он вправе не прекращать с последним трудовые отношения.
8. Если временная работница, принятая на место основной работницы, также уходит в декрет, то в трудовом договоре с третьей (временной) работницей нужно указать, что она принята на время отсутствия первой (основной) работницы и что срок трудового договора с ней прекращается в день выхода на работу либо первой (основной) либо второй (временной) работницы.

**Вопрос ТУ\_004 *«Увольнение по собственному желанию»***

**Основные нормативные документы**

|  |
| --- |
| * ТК РФ, статья 14, 16, 22.1, 64, 70, 72.1, 77, 80, 84.1, 124, 127, 136, 185.1, 312.1, 312.3 |
| * КоАП РФ, статья 5.27, 5.42 |
| * ГПК РФ, статья 13 |
| * Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 N 5-КГ13-155 |
| * Определение Верховного Суда РФ от 31.05.2013 N 5-КГ13-43 |
| * Определение Верховного Суда РФ от 10.08.2012 N 78-КГ12-10 |
| * Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 N 5-Г11-199с |
| * Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 N 48-В08-6 |
| * Федеральный закон от 06.04.2011 N 63-ФЗ "Об электронной подписи" |
| * Правила ведения и хранения трудовых книжек, утв. Постановлением Правительства от 16.04.2003 N 225 |
| * Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек" |
| * Приказ Мининформсвязи РФ от 11.09.2007 N 108 "Об утверждении Требований к оказанию услуг телеграфной связи в части приема, передачи, обработки, хранения и доставки телеграмм" |
| * Письмо Минтруда России от 16.06.2020 N 14-2/ООГ-8465 |
| * Письмо Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1 |
| * Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6 |
| * Кассационное определение Смоленского областного суда от 25.01.2011 по делу N 33-198 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2018 по делу N 33-4024/2018 |
| * Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 05.07.2017 по делу N 33-4722/2017 |
| * Апелляционное определение Приморского краевого суда от 30.05.2017 по делу N 33-5276/2017 |
| * Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 22.03.2016 по делу N 33-3206/2016 |
| * Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.04.2015 N 33-3047/2015 |
| * Апелляционное определение Омского областного суда от 22.01.2014 N 33-187/2014 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 04.06.2014 по делу N 33-13698/2014 |
| * Определение Московского городского суда от 26.12.2017 N 4Г-14184/2017 |
| * Определение Московского городского суда от 14.02.2013 N 4г/5-595/13 |
| * Определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.11.2011 N 33-16328/2011 |

**Выдержки из нормативных документов**

**ПОДПИСЬ НА ЗАЯВЛЕНИИ ОБ УВОЛЬНЕНИИ**

[***Статья 77 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=479&date=26.11.2021)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

3) расторжение трудового договора по инициативе работника…

[***Статья 80 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=494&date=25.11.2021)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели…

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2018 по делу N 33-4024/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=964381&dst=100031&date=25.11.2021)

Истец, обращаясь в суд ..., ссылался на незаконность увольнения ..., поскольку заявление об увольнении по собственному желанию от 18 марта 2016 года не подписывал, подпись в приказе об увольнении … не является его подписью...

Согласно заключению эксперта … подписи от имени Г., расположенные на строке над словом "(подпись)" у правого среза листа заявления об увольнении по собственному желанию от имени Г. от 18 марта 2016 года, на строке над словами "личная подпись" в нижней средней части листа приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) от \*\*\*, выполнены не Г., а другим лицом (лицами)...

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года ... при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора ... судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением...

Учитывая изложенное, ...судом правильно установлено, что увольнение Г. 18 марта 2016 года по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ произведено ответчиком с нарушением требований действующего законодательства, поскольку не представлено надлежащих доказательств волеизъявления истца быть уволенным по собственному желанию.

[***Определение Московского городского суда от 14.02.2013 N 4г/5-595/13***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=243869&dst=100026&date=25.11.2021)

Основанием для увольнения ….[работницы]… послужил факт написания ее дочерью…., действующей на основании доверенности, заявлений об увольнении ….[работницы]… по собственному желанию….

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции правильно исходил из того, что волеизъявление ….[работницы]… на увольнение по собственному желанию отсутствовало, в связи с чем суд обоснованно восстановил ….[работницу]… на работе и взыскал заработную плату за время вынужденного прогула.

…. положения ст. 80 ТК РФ предоставляют именно работнику в письменной форме выразить свое желание прекратить трудовые отношения, что фактически является подтверждением добровольного волеизъявления.

Написание подобного заявления иным лицом, в том числе и действующим по доверенности, Трудовым кодексом РФ не предусмотрено.

[***Определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.11.2011 N 33-16328/2011***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSZ&n=26856&dst=100022&date=25.11.2021)

В соответствии с пп. "а" п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", с учетом изменений и дополнений, внесенных Постановлением Пленума Верховного Суда РФ N 63 от 28.12.2006 года, расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если ….[работник]… утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника. Судом первой инстанции установлено и подтверждено свидетельскими показаниями, что заявление об увольнении…. было написано … супругой….[работника]…, которая опасалась увольнения истца по порочащим основаниям, таким образом, признавая увольнение незаконным и восстанавливая ….[работника]… на работе в ОАО <...> в должности плотника, суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что ….[работника]…отсутствовало волеизъявление на расторжение трудового договора по собственному желанию, т.е. увольнение носило вынужденный характер.

[***Статья 84.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2376&date=26.11.2021)

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

[***Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100165&date=26.11.2021)

36. <…> Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

37. В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Направление трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

[***Статья 136 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=663&date=26.11.2021)

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

[***Статья 185.1 ГК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=480&date=26.11.2021)

3. Доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями... может быть удостоверена организацией, в которой доверитель работает...

**РАБОТНИК В ОТПУСКЕ: КАК ПОДПИСАТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ**

[***Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=53727&dst=100008&date=26.11.2021)

Предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности.

[ТК]... не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, работник может направить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом.

[***Определение Верховного Суда РФ от 31.05.2013 N 5-КГ13-43***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=343981&dst=100031&date=26.11.2021)

[ТК]... не содержит ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем почтового или телеграфного отправления.

[***Приказ Мининформсвязи России от 11.09.2007 N 108 "Об утверждении Требований к оказанию услуг телеграфной связи в части приема, передачи, обработки, хранения и доставки телеграмм"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=204317&dst=100362&date=26.11.2021)

114. Телеграмма с отметкой "заверенная" с заверением подписи отправителя принимается только при предъявлении документа, удостоверяющего личность отправителя, и его подписи, сделанной на телеграмме в присутствии оператора, удостоверяющего подпись.

Оператор делает в телеграмме следующую заверяющую (удостоверяющую) запись:

СОБСТВЕННОРУЧНУЮ ПОДПИСЬ ЛАВРОВА СЕРГЕЯ СЕРГЕЕВИЧА УДОСТОВЕРЯЮ

НАЧАЛЬНИК УЗЛА СВЯЗИ ПОПОВА-

На оборотной стороне телеграфного бланка должны быть выписаны данные документа, удостоверяющего личность отправителя (наименование документа, номер, дата выдачи, наименование органа, выдавшего документ).

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 04.06.2014 по делу N 33-13698/2014***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=451482&dst=100026&date=26.11.2021)

Из представленных материалов усматривается, что … в адрес ответчика поступила телеграмма с просьбой об увольнении по собственному желанию с \*\*\* г. и направлении по почте трудовой книжки по указанному в телеграмме адресу. Вместе с тем, как обоснованно указал суд, упомянутая телеграмма в данном случае не может рассматриваться в качестве заявления Х. об увольнении, поскольку в тексте телеграммы, полученной ответчиком, отсутствует фамилия лица, от имени которого данная телеграмма направлена, а также отсутствует отметка работника почтовой службы об удостоверении личности отправителя.

Согласно п. 114 Требований к оказанию услуг телеграфной связи в части приема, передачи, обработки, хранения и доставки телеграмм, утвержденных Приказом Мининформсвязи РФ от 11 сентября 2007 г. N 108, в случае удостоверения личности отправителя, его подписи, сделанной на телеграмме в присутствии оператора, в телеграмме делается заверяющая (удостоверяющая) запись, а сама телеграмма в таком случае имеет отметку "заверенная". Между тем, телеграмма, поданная, как утверждает истец, от его имени, такими признаками не обладает, что не позволяло работодателю (ООО "С.") проверить достоверность его (Х.) волеизъявления, выраженного в упомянутой телеграмме.

При таких обстоятельствах судом сделан правомерный вывод о том, что истцом не представлено доказательств подачи заявления об увольнении по собственному желанию.

[***Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 N 5-КГ13-155***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=386569&dst=100025&date=26.11.2021)

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

В силу статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Исходя из положений статей 77 и 80 Трудового кодекса Российской Федерации, законодателем не установлена та или иная форма подачи работником письменного заявления.

Факт подачи работником работодателю заявления об увольнении по собственному желанию может быть подтвержден любыми допустимыми средствами доказывания…

… у ЗАО "Европлан" возникла обязанность прекратить трудовые отношения с Левцовым М.А. и Левцовой Е.В. ввиду совершения ими ряда последовательных действий, выражающих намерение расторгнуть трудовые договоры.

…Представителями ЗАО "Европлан" подтвержден тот факт, что 20 августа 2010 г. ответчик получил по почте телеграммы истцов от 19 августа 2010 г., в которых было выражено их желание уволиться по собственному желанию, но до настоящего времени увольнение истцов руководством ЗАО "Европлан" не оформлено. Это обстоятельство судом апелляционной инстанции правильно оценено как противоправное уклонение ответчика от выполнения требования ст. 84-1 Трудового кодекса РФ по оформлению расторжения трудового договора с работниками, выразившими желание расторгнуть трудовые договоры и фактически прекративших работу в ЗАО "Европлан" еще в августе 2010 г.

[***Статья 312.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2442&date=26.11.2021)

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями [статей 22.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2934&field=134&date=26.11.2021) - [22.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2969&field=134&date=26.11.2021) настоящего Кодекса.

[***Статья 22.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2938&date=26.11.2021)

Электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством следующих информационных систем:

Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (далее - цифровая платформа "Работа в России") в [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=745&field=134&date=26.11.2021), определяемом в соответствии с законодательством о занятости населения в Российской Федерации. Доступ к цифровой платформе "Работа в России" обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме" (далее - единая система идентификации и аутентификации);

информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями настоящего Кодекса, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений (далее - информационная система работодателя).

[***Статья 312.3 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2451&date=26.11.2021)

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

[***Федеральный закон от 06.04.2011 N 63-ФЗ "Об электронной подписи"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387126&dst=10&date=26.11.2021)

***Статья 6***

1. Информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью…

[***Апелляционное определение Омского областного суда от 22.01.2014 N 33-187/2014***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW148&n=84446&dst=100045&date=26.11.2021)

Глава 49.1 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность обмена электронными документами.

Вместе с тем, принимая во внимание оформление правоотношений между работником и работодателем в письменной форме, а также императивные правила ст. 80 ТК РФ, судебная коллегия приходит к выводу, что заявление об увольнении по собственному желанию может рассматриваться как имеющий юридическую силу документ при подаче его исключительно на бумажном носителе и при наличии в нем собственноручной росписи работника.

….. в рассматриваемом случае, с учетом правил главы 49.1 ТК РФ, регламентирующей особенности труда дистанционных работников, подписание электронного документа квалифицированной электронной подписью позволило бы рассматривать поданное истцом заявление как полноценный документ о намерении работника расторгнуть трудовой договор, сканированная же копия такого документа в отсутствие его оригинала надлежащим доказательством волеизъявления работника о прекращении трудовых отношений служить не может.

[***Определение Московского городского суда от 26.12.2017 N 4Г-14184/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=934871&dst=100037&date=26.11.2021)

В кассационной жалобе заявитель оспаривает выводы суда о законности произведенного увольнения, ссылаясь на отсутствие в заявлении об увольнении по собственному желанию заверенной квалифицированной подписи и на факт отзыва заявления об увольнении по собственному желанию путем направления соответствующего заявления в адрес работодателя почтовой связью.

Однако приведенные доводы основаны на ошибочном толковании норм материального права, были предметом тщательного изучения судебных инстанций и правильно признаны ошибочными по мотивам, подробно изложенным в судебных актах.

Так, из материалов дела усматривается и не оспаривалось самим истцом в процессе судебного разбирательства, 22 июня 2016 года в адрес работодателя Ш. по электронной почте было направлено написанное им собственноручно заявление об увольнении по собственному желанию 23 июня 2016 года и заявление о направлении в его адрес трудовой книжки и справок. До окончания рабочего дня и издания ответчиком приказа об увольнении истца в соответствии с поданным им заявлением, заявление об увольнении по собственному желанию Ш. отозвано не было.

При этом принятый в организации ответчика порядок обмена с дистанционным работником заявлениями и документами в полной мере отвечает требованиям ст. 312.5 ТК РФ и условиям заключенного с Ш. трудового договора.

**ОТЗЫВ ЗАЯВЛЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ**

[***Статья 77 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=479&date=26.11.2021)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

3) расторжение трудового договора по инициативе работника…;

[***Статья 80 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=494&date=26.11.2021)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

[***Статья 80 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100583&date=26.11.2021)

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

[***Статья 64 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100473&date=26.11.2021)

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

[***Статья 72.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=444&date=26.11.2021)

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается [п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ]...

[***Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 N 48-В08-6***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=70684&dst=100021&date=26.11.2021)

…. добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления.

В данном случае… [работница]…. отозвала свое заявление об увольнении до момента прекращения трудовых отношений … [новой работницы]…. по прежнему месту работы, то есть в это время у ООО "…. еще не возникла по закону обязанность принять ее на работу.

Поэтому наличие соглашения между руководителями организаций о переводе … [новой работницы]…. и заключение с нею соглашения ….. о намерении заключить трудовой договор не имеют правового значения.

[***Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 N 5-Г11-199с***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=249136&dst=100024&date=26.11.2021)

… увольнение работника, отозвавшего свое заявление об увольнении по собственному желанию, может не производиться в случае отсутствия другого работника, приглашенного в письменной форме на освобождающуюся должность или в случае, когда такому работнику может быть отказано в заключении трудового договора.

[***Апелляционное определение Приморского краевого суда от 30.05.2017 по делу N 33-5276/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SODV&n=100636&dst=100037&date=26.11.2021)

В силу ч. 4 ст. 64 ТК РФ запрет отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, начинает действовать со дня увольнения с прежнего места работы.

Таким образом, право на отзыв заявления об увольнении не может быть реализовано лишь в том случае, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона. Добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления.

В данном случае, Г. отозвала свое заявление об увольнении до момента прекращения трудовых отношений К.И.В. по прежнему месту работы, то есть в это время у АО ... еще не возникла обязанность принять ее на работу. Поэтому наличие соглашения между руководителями организаций о переводе и письменное согласие К.И.В. от ДД.ММ.ГГГГ заключить трудовой договор, не имеют правового значения.

[***Статья 16 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100148&date=26.11.2021)

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством... трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора.

[***Статья 5.42 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=3916&date=26.11.2021)

1. ...отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты - влечет наложение... штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

[***Статья 13 ГПК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388940&dst=100058&date=26.11.2021)

2. Вступившие в законную силу судебные постановления... являются обязательными для всех без исключения... организаций и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории [РФ]...

[***Статья 70 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=433&date=26.11.2021)

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

**ДО КОТОРОГО ЧАСА МОЖНО ОТОЗВАТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ**

[***Статья 14 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100135&date=26.11.2021)

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

[***Статья 84.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2374&date=26.11.2021)

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2360&field=134&date=26.11.2021) настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100956&field=134&date=26.11.2021) настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

[***Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.04.2015 N 33-3047/2015***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSZ&n=124271&dst=100030&date=26.11.2021)

Трудовое законодательство не содержит ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем почтового или телеграфного отправления.

Разрешая спор на основании совокупности всех представленных сторонами доказательств, суд установил факт отзыва истцом своего заявления об увольнении путем направления по почте заявления об отказе от заявления об увольнении с занимаемой должности.

Из дела следует, что <дата> в 20 часов 10 минут Т. заявил о намерении продолжить трудовые отношения и направил работодателю заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, следовательно, надлежащим образом уведомил работодателя о намерении продолжить трудовые отношения.

При таких обстоятельствах суд пришел к обоснованному выводу о незаконности расторжения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

[***Определение Верховного Суда РФ от 10.08.2012 N 78-КГ12-10***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=294237&dst=100037&date=26.11.2021)

… основанием для издания приказа об увольнении истца послужило ее заявление от 1 февраля 2011 г., в котором она выразила свое желание уволиться с 25 февраля 2011 г. Таким образом, последним днем истечения срока предупреждения об увольнении, в течение которого Калистратова Я.А. имела право отозвать свое заявление, является 25 февраля 2011 г.

В материалах дела также имеется копия телеграммы N 197/1814, датированная 25 февраля 2011 г., об отзыве Калистратовой Я.А. заявления об увольнении. Данная телеграмма была принята оператором связи в 17 часов 20 минут.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит в себе ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем почтового или телеграфного отправления.

Из изложенного следует, что истец надлежащим образом уведомила работодателя о намерении продолжить трудовые отношения путем отзыва заявления об увольнении с занимаемой должности до истечения срока предупреждения об увольнении, однако данное заявление ответчиком во внимание принято не было.

Учитывая, что ответчик не удостоверился в намерении истца, отсутствовавшей на работе в последний день 25 февраля 2011 г., уволиться по ст. 81 [ТК РФ], не произвел с ней в этот день окончательный расчет, не выдал ей трудовую книжку и иные необходимые документы, правовых оснований считать, что Калистратова Я.А. лишилась возможности воспользоваться правом отозвать поданное ею заявление об увольнении с момента издания работодателем приказа об ее увольнении или с момента окончания рабочего дня у ответчика, не имеется. Такое право у Калистратовой Я.А. сохранялось вплоть до окончания календарного дня 25 февраля 2011 г.

[***Кассационное определение Смоленского областного суда от 25.01.2011 по делу N 33-198***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=240471&dst=100021&date=26.11.2021)

….[работница]… была уволена с указанной ею в заявлении об увольнении по собственному желанию даты - 17.06.2010 г.

… суд пришел к обоснованному выводу о наличии законных оснований увольнения истца, отсутствии нарушений установленного трудовым законодательством порядка увольнения, а потому верно отказал в требованиях о восстановлении … на работе.

Утверждение ….[работницы]… , что она в установленные законом сроки отозвала свое заявление об увольнении по собственному желанию, опровергаются материалами дела. Так в суде было установлено, что заявление ….[работницы]… , адресованное ….[работодателю]…, было направлено… из отделения почтовой связи 17.06.2010 г. (последний рабочий день) в 18 часов 23 минуты, в то время, когда рабочий день в администрации ... закончился в 18 часов 00 минут, то есть за пределами рабочего времени…..

**ОТЗЫВ ЗАЯВЛЕНИЯ, ЕСЛИ РАБОТНИК**

**ПЕРЕД УВОЛЬНЕНИЕМ ИДЕТ В ОТПУСК**

[***Статья 80 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100583&date=27.11.2021)

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. <…>

[***Статья 124 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100847&date=27.11.2021)

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

[***Статья 127 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100862&date=27.11.2021)

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

[***Статья 136 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100930&date=27.11.2021)

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

[***Письмо Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=195901&dst=100010&date=27.11.2021)

Из системного толкования этих норм [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&date=27.11.2021) РФ следует, что сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях.

Таким образом, в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни ([часть третья статьи 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&dst=100136&field=134&date=27.11.2021) ТК РФ). При этом необходимо учитывать, что в соответствии с [частью 8 статьи 136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&dst=100929&field=134&date=27.11.2021) ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня.

Вместе с тем [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&date=27.11.2021) РФ не запрещает производить выплату отпускных в более ранний срок.

Настоящий ответ не является правовым актом.

[***Статья 5.27 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7444&date=27.11.2021)

1. Нарушение трудового [законодательства](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=107&field=134&date=27.11.2021) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено [частями 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7448&field=134&date=27.11.2021), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7450&field=134&date=27.11.2021) и [6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7454&field=134&date=27.11.2021) настоящей статьи и [статьей 5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=5656&field=134&date=27.11.2021) настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

[***Статья 127 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100864&date=27.11.2021)

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска…

[***Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 05.07.2017 по делу N 33-4722/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOPV&n=342392&dst=100031&date=27.11.2021)

Таким образом, трудовые отношения с работником, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением, фактически прекращаются с момента начала отпуска. Именно поэтому в соответствии с ч. 4 ст. 127 Трудового кодекса РФ работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

[***Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 22.03.2016 по делу N 33-3206/2016***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOKI&n=295304&dst=100039&date=27.11.2021)

Отказывая истцу в удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе в прежней должности, суд ... исходил из того, что истец просил уволить его по собственному желанию сразу же после окончания срока отпуска, т.е. истец фактически подал ДД.ММ.ГГГГ заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением, свое заявление об увольнении до дня начала отпуска не отозвал, хотя никаких препятствий у него не было, в связи с чем ответчик обоснованно уволил истца по его заявлению по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Суд установил, что последним днем работы истца являлся не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции...

**ЗАПИСЬ В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ**

**ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ**

[***Статья 77 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=479&date=27.11.2021)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

[***Статья 84.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2375&date=27.11.2021)

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2360&field=134&date=27.11.2021) настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

[***Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100103&date=27.11.2021)

17. <…>

При расторжении трудового договора по инициативе работника по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, с которыми связано предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих оснований.

[***Письмо Минтруда России от 16.06.2020 N 14-2/ООГ-8465***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=196069&dst=100012&date=27.11.2021)

[Форма СТД-Р](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=346144&dst=100013&field=134&date=27.11.2021) содержит сведения, аналогичные [форме СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=343831&dst=100015&field=134&date=27.11.2021). При выдаче [формы СТД-Р](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=346144&dst=100013&field=134&date=27.11.2021) работнику необходимо отражать сведения о трудовой деятельности, формирующиеся с 1 января 2020 г.

Прямая обязанность работодателя выдать информацию о трудовой деятельности работника, выбравшего ведение трудовой книжки, по [форме СТД-Р](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=346144&dst=100013&field=134&date=27.11.2021) не предусмотрена.

Тем не менее работник может получить сведения о трудовой деятельности в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном фонде Российской Федерации, на едином портале государственных и муниципальных услуг ([статья 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&dst=2364&field=134&date=27.11.2021) Кодекса).

**Полезная информация в КонсультантПлюс**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Главная особенность в процедуре увольнения дистанционного работника заключается в том, что с ним возможен обмен документами в электронной форме. Специфику такого обмена можно легко найти в [***Готовом решении: Какие есть особенности увольнения дистанционного работника (КонсультантПлюс, 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=242423&dst=100001&date=29.11.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать значимые слова –* ***ОБМЕН ДОКУМЕНТАМИ увольнение*** * *перейти в* [*Готовое решение: Какие есть особенности увольнения дистанционного работника (КонсультантПлюс, 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=242423&dst=100001&date=29.11.2021) *(первый документ в списке)* * *в Готовом решении Вы найдете особенности обмена с дистанционным работником документами по увольнению в электронной форме, а также порядок оформления документов при увольнении дистанционного работника* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Информацию о последствиях понуждения работника к увольнению по собственному желанию поможет найти [***Готовое решение: Как оформить увольнение работника по собственному желанию (КонсультантПлюс, 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=239203&dst=100117&date=29.11.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать значимые слова –* ***ПОНУЖДЕНИЕ РАБОТНИКА К УВОЛЬНЕНИЮ*** * *перейти в* [*Готовое решение: Как оформить увольнение работника по собственному желанию (КонсультантПлюс, 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=239203&dst=100117&date=29.11.2021) *(второй документ в списке)* * *в Готовом решении Вы найдете информацию о том, какие последствия могут ждать работодателя за понуждение работника к увольнению по собственному желанию* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Список всех отчетов, которые надо сдать в ПФР при увольнении работника, можно найти в [***Готовом решении: Какие отчеты нужно сдать в ПФР при увольнении работника (КонсультантПлюс, 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=289748&dst=100001&date=29.11.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать значимые слова –* ***увольнение пфр*** * *перейти в* [*Готовое решение: Какие отчеты нужно сдать в ПФР при увольнении работника (КонсультантПлюс, 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=289748&dst=100001&date=29.11.2021) *(первый документ в списке)* * *в Готовом решении Вы найдете все формы, по которым необходимо отчитаться в ПФР по уволенному работнику, а также примеры их заполнения* |

**Практические примеры**

***Практический пример 1***

*Работник ушел в ежегодный отпуск с 1 по 28 августа. Находясь в отпуске, он по почте направил работодателю заявление об увольнении. Заявление получено работодателем 8 августа. Каким числом следует уволить работника?*

***Решение***

*Ст. 80 ТК не предусматривает возможности продления срока предупреждения об увольнении в связи с отсутствием сотрудника на работе, поэтому дни отпуска включаются в двухнедельный срок предупреждения работодателя об увольнении. Согласно этой статье, срок предупреждения об увольнении отсчитывается со дня, следующего за днем получения работодателем заявления работника, следовательно, с 9 августа. Значит, уволить работника нужно в последний день двухнедельного срока предупреждения об увольнении, т.е. 22 августа.*

**Выводы по вопросу ТК\_004**

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. При этом он может отозвать свое заявление об увольнении в любой момент до истечения этого срока. Можно не оставлять на работе человека, отозвавшего свое заявление об увольнении по собственному желанию, если на его место уже письменно приглашен другой работник, которому в соответствии с законом нельзя отказать в заключении трудового договора.
2. Заявление об увольнении должно быть написано работником лично, другой человек (родственник или лицо, уполномоченное на это доверенностью) это сделать не может.
3. Если работник решил уволиться или, наоборот, передумал увольняться, находясь в отпуске, он может послать работодателю по почте подписанное им заявление. Заявление может быть направлено и телеграммой, но в этом случае сотрудник почты, отправлявший телеграмму, должен заверить подпись работника.
4. Отозвать заявление об увольнении работник может до конца календарного дня, являвшегося последним рабочим днем, но лучше это сделать до конца рабочего времени.
5. Если работник написал заявление на отпуск с последующим увольнением, а в последний перед отпуском рабочий день его отозвал, работодатель может либо предоставить работнику отпуск, запланированный до отзыва заявления об увольнении, либо предоставить отпуск в соответствии с графиком отпусков.
6. Работодатель не обязан восстанавливать на работе сотрудника, который уже отправился в отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, но потом передумал и решил отозвать заявление об увольнении.
7. Запись об увольнении должна полностью соответствовать формулировкам Трудового кодекса.

**Вопрос ТУ\_005 "*Увольнение по инициативе работодателя*"**

**Основные нормативные документы**

|  |
| --- |
| * ТК РФ, статья 57, 72, 72.1, 74, 81, 82, 84.1, 108, 179, 180, 192, 194, 209, 261, 373 |
| * КоАП РФ, статья 5.27, 19.7 |
| * СК РФ, статья 111 |
| * Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14.09.2020 N 53-КГ20-4-К8 |
| * Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 03.08.2020 N 86-КГ20-1-К2 |
| * Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.01.2020 N 5-КГ19-217 |
| * Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.06.2016 N 18-КГ16-45 |
| * Постановление Пленума Верховного Суда от 28.01.2014 N 1 |
| * Постановление Пленума Верховного суда от 17.03.2004 N 2 |
| * Обзор судебной практики, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017 |
| * Обзор законодательства и судебной практики ВС за второй квартал 2007 года, утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 01.08.2007 |
| * Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" |
| * Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" |
| * Письмо Минтруда России от 05.03.2018 N 14-2/В-149 |
| * Письмо Роструда от 24.06.2021 N ПГ/16935-6-1 |
| * Письмо Роструда от 11.07.2006 N 1074-6-1 |
| * Информация Минтруда России "Работодатели начали отчитываться в центры занятости в режиме он-лайн" |
| * "Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" (утв. Рострудом) |
| * Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24.04.2020 по делу N 33-2181/2020 |
| * Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14.03.2018 N 33-3404/2018 |
| * Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.03.2018 N 33-4752/2018 |
| * Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2018 N 33-1935/2018 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 04.08.2017 N 33-29798/2017 |
| * Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 23.03.2016 N 33-1923/2016 |

**Выдержки из нормативных документов**

**УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ПРОГУЛ**

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=499&date=25.11.2021)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

6) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100325&field=134&date=25.11.2021) работником трудовых обязанностей:

а) [прогула](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100326&field=134&date=25.11.2021), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

[***Статья 209 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101255&date=25.11.2021)

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

[***Статья 57 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=346&date=25.11.2021)

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

[место работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=216198&dst=100038&field=134&date=25.11.2021), а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в [другой местности](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256&field=134&date=25.11.2021), - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия... в частности:

...о рабочем месте.

[***Статья 111 СК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389166&dst=100497&date=23.11.2021)

1. Администрация организации... обязана в трехдневный срок сообщить судебному исполнителю... и лицу, получающему алименты, об увольнении лица, обязанного уплачивать алименты, а также о новом месте его работы...

[***Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=100084&date=29.11.2021)

[***Статья 8***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=100084&date=23.11.2021)

1. Граждане имеют право на выбор места работы...

[***Статья 72 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=441&date=25.11.2021)

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

[***Статья 72.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=443&date=25.11.2021)

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в [другую местность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256&field=134&date=25.11.2021) вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=449&field=134&date=25.11.2021) и [третьей статьи 72.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=450&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса.

[***Статья 74 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=458&date=25.11.2021)

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

[***Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100314&date=23.11.2021)

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой [статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=100594&field=134&date=25.11.2021) Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой [статьи 209](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=101255&field=134&date=25.11.2021) Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=499&date=25.11.2021)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

6) однократного [грубого нарушения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100325&field=134&date=25.11.2021) работником трудовых обязанностей:

а) [прогула](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100326&field=134&date=25.11.2021), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

[***Статья 108 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2284&date=25.11.2021)

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

[***Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24.04.2020 по делу N 33-2181/2020***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SODV&n=132943&dst=100043&date=23.11.2021)

Судом установлено, что во время перерыва на обед (с 12.00 до 13.00) истец правомерно отсутствовал на рабочем месте. Поскольку норма [пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=339239&dst=499&field=134&date=23.11.2021) ТК РФ определяет прогул как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), а истец не отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд (отсутствовал до обеденного перерыва с 10.30 до 12.00, что составляет 1 час 30 мин и после обеденного перерыва до конца рабочего дня с 13.00 до 17.00, ровно 4 часа), то прогул 25.11.2019 им не совершен. Соответственно, увольнение истца по данному основанию приказом N 23 от 28.11.2019 является незаконным.

[***Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.03.2018 по делу N 33-4752/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RASVR&n=147008&dst=100032&date=23.11.2021)

Таким образом, во время перерыва на обед (с 11:43 до 12:00) истец правомерно отсутствовал на рабочем месте. Поскольку норма [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&dst=499&field=134&date=23.11.2021) Трудового кодекса Российской Федерации определяет прогул как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), а истец не отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд (отсутствовал после обеденного перерыва до конца рабочего времени с 12:00 до 16:00, ровно 4 часа), то прогул им 20.09.2017 не совершен. Соответственно, увольнение истца по данному основанию приказом N 2588/к от 05.10.2017 является незаконным.

[***Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14.03.2018 по делу N 33-3404/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSB&n=230041&dst=100041&date=23.11.2021)

…истец отсутствовал на работе как 04 октября 2017 года, так и 09 октября 2017 года - с 13.00 час. до 17.00 час., что прогулом не является, поскольку составляет ровно четыре часа, а не более четырех часов подряд. При этом, отсутствие на работе истца 04 октября 2017 года с 10.15 час. до 11.00 час. не может учитываться в совокупности с отсутствием в этот день с 13.00 час. до 17.00 час., так как закон предусматривает отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд.

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&date=25.11.2021)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101183&field=134&date=25.11.2021);

[***Статья 192 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101187&date=25.11.2021)

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

<…>

3) увольнение по соответствующим основаниям.

[***Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100329&date=23.11.2021)

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой [статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=499&field=134&date=25.11.2021) ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая [статьи 80](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=494&field=134&date=25.11.2021) ТК РФ);

[***Письмо Роструда от 24.06.2021 N ПГ/16935-6-1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=205605&dst=100012&date=29.11.2021)

Обращаем Ваше внимание, что для обоснования правомерности увольнения работника с разъездным характером работы работодателю необходимо: вести учет рабочего времени и письменно оформлять указания для работника, если для исполнения таких указаний необходимо покинуть офис организации; кроме того, если возможно, установить обязанность появляться в основном офисе в определенные часы. Обосновывая правомерность увольнения работника за прогул при разъездном характере работы, работодатель должен доказать необходимость его нахождения в указанную дату по определенному адресу, поскольку в противном случае увольнение за прогул считается незаконным.

При этом при обращении за защитой своих прав такой работник будет обязан, в свою очередь, доказать факты исполнения им в указанные даты своих трудовых обязанностей.

[***Статья 84.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=530&date=28.11.2021)

Прекращение трудового договора оформляется [приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100230&field=134&date=28.11.2021) (распоряжением) работодателя.

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

[***"Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" (утв. Рострудом)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=390472&dst=100046&date=28.11.2021)

**IV.**

Оформление расторжения трудового договора на основании [п. 5 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=100594&field=134&date=28.11.2021) ТК РФ производится в общем порядке приказом или распоряжением работодателя.

В приказе об увольнении должно быть указано конкретное нарушение трудовых обязанностей (проступок), которое послужило поводом для привлечения работника к мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Важно! Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то работодателем составляется соответствующий акт.

Важно! Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение, а также действия работодателя.

**УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ**

**ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&date=25.11.2021)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101183&field=134&date=25.11.2021);

[***Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 03.08.2020 N 86-КГ20-1-К2***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=636643&dst=100061&date=25.11.2021)

По смыслу приведенных норм Трудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304173&date=25.11.2021) Российской Федерации и разъяснений [постановления](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=444331&date=25.11.2021) Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, работник может быть уволен на основании [пункта 5 части 1 статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304173&dst=100594&field=134&date=25.11.2021) Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения.

[***Статья 192 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101183&date=25.11.2021)

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и [положениями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=32580&dst=100055&field=134&date=25.11.2021) о дисциплине ([часть пятая статьи 189](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=798&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&field=134&date=25.11.2021), [6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&field=134&date=25.11.2021), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100603&field=134&date=25.11.2021) или [10 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100604&field=134&date=25.11.2021), [пунктом 1 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101888&field=134&date=25.11.2021) или [статьей 348.11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1554&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса, а также [пунктом 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100601&field=134&date=25.11.2021), [7.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1848&field=134&date=25.11.2021) или [8 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100602&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

[Не допускается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=100266&field=134&date=25.11.2021) применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

[***Статья 192 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=805&date=25.11.2021)

[Не допускается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387517&dst=100266&field=134&date=25.11.2021) применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

[***Статья 5.27 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7443&date=25.11.2021)

1. Нарушение трудового [законодательства](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=107&field=134&date=25.11.2021) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено [частями 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7448&field=134&date=25.11.2021), [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7450&field=134&date=25.11.2021) и [6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=7454&field=134&date=25.11.2021) настоящей статьи и [статьей 5.27.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=5656&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

[***Статья 192 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1849&date=25.11.2021)

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&field=134&date=25.11.2021), [6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&field=134&date=25.11.2021), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100603&field=134&date=25.11.2021) или [10 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100604&field=134&date=25.11.2021), [пунктом 1 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101888&field=134&date=25.11.2021) или [статьей 348.11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1554&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса, а также [пунктом 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100601&field=134&date=25.11.2021), [7.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1848&field=134&date=25.11.2021) или [8 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100602&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

<…>

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

[***Статья 194 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101199&date=25.11.2021)

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

[***Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100302&date=24.11.2021)

33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой [статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=100594&field=134&date=25.11.2021) Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой [статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=100594&field=134&date=25.11.2021) Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой [статьи 209](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=101255&field=134&date=25.11.2021) Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда ([статья 162](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=101036&field=134&date=25.11.2021) ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка ([статья 56](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=100403&field=134&date=25.11.2021) ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой [статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=483&field=134&date=25.11.2021) ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного [статьей 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=457&field=134&date=25.11.2021) Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

[***Статья 192 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=806&date=25.11.2021)

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

[***Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100358&date=24.11.2021)

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая [статьи 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=806&field=134&date=25.11.2021) ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

[***Обзор судебной практики, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=282852&dst=100283&date=24.11.2021)

В случае однократного грубого нарушения беременной женщиной, проходящей государственную гражданскую службу, обязанностей государственного гражданского служащего представитель нанимателя может привлечь ее к дисциплинарной ответственности, применив иные, помимо увольнения с государственной гражданской службы, дисциплинарные взыскания, соблюдая при этом принципы привлечения к юридической ответственности - соразмерности (и вытекающие из него требования справедливости, адекватности и пропорциональности используемых правовых средств за виновное деяние), а также дифференциации наказания в зависимости от тяжести содеянного, размера и характера причиненного ущерба, степени вины правонарушителя и иных существенных обстоятельств, обусловливающих индивидуализацию при применении взыскания ([постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=138979&dst=100039&field=134&date=24.11.2021) Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2012 года N 31-П).

[***Обзор законодательства и судебной практики ВС за второй квартал 2007 года, утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 01.08.2007***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158689&dst=100059&date=24.11.2021)

Вопрос 8: Подлежит ли проверке законность и обоснованность всех дисциплинарных взысканий, предшествовавших увольнению работника на основании [п. 5 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=100594&field=134&date=25.11.2021) Трудового кодекса Российской Федерации, если срок на их обжалование, установленный [ст. 392](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&dst=102157&field=134&date=25.11.2021) данного Кодекса, истек?

Ответ: … Если же истец оспаривает... наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания... то суд при проверке доводов истца проверяет... законность и обоснованность наложения дисциплинарных взысканий...

**УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОКРАЩЕНИЮ**

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=497&date=25.11.2021)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

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

[***Статья 82 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=512&date=25.11.2021)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100589&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

[***Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=100632&date=24.11.2021)

[***Статья 25***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389347&dst=100632&date=24.11.2021)

2. При принятии решения о ... сокращении численности или штата... работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели ... до начала проведения соответствующих мероприятий [обязан]... в письменной форме сообщить... в органы службы занятости... а в случае, если решение о сокращении... может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

[***Информация Минтруда России "Работодатели начали отчитываться в центры занятости в режиме онлайн"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=349235&dst=100004&date=29.11.2021)

Минтруд изменил формат работы центров занятости и работодателей. Теперь [сведения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=393432&dst=100912&field=134&date=29.11.2021) о планируемых изменениях в оргштатной структуре предприятий будут приниматься только в онлайн-формате. Возможность представлять сведения в режиме онлайн реализована на портале "Работа в России" в разделе "Работодателям". Это не только снизит социальные контакты внутри центров занятости, но и позволит превратить портал "Работа в России" в самую массовую площадку для публикации вакансий. <…>

Количество собираемых сведений с началом мероприятий по противодействию распространения коронавирусной инфекции увеличилось. В традиционный отчет добавились показатели по количеству сотрудников, переведенных на удаленную работу, сокращения количества рабочих часов в связи с мерами по нераспространению инфекционных заболеваний и другие параметры. Чтобы упростить взаимодействие и ускорить сбор данных, отчетность была переведена в онлайн-формат. Работодателям для работы в новой системе понадобится только доступ к сети Интернет и наличие ЭЦП для подтверждения данных.

[***Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=173232&dst=100032&date=28.11.2021)

1. Общие положения

4. Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, представляют в органы государственной службы занятости населения <\*> и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях по форме согласно [приложению N 1.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=173232&dst=100106&field=134&date=25.11.2021)

5. Работодатели не позднее чем за два месяца обязаны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника по форме согласно [приложению N 2.](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=173232&dst=100136&field=134&date=25.11.2021)

[***Статья 19.7 КоАП РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=387669&dst=9492&date=25.11.2021)

Непредставление... в государственный орган (должностному лицу) сведений... представление которых предусмотрено законом...

влечет предупреждение или наложение административного штрафа... на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

[***Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2018 N 33-1935/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUR&n=142024&dst=100045&date=24.11.2021)

Довод истца о нарушении ответчиком процедуры сокращения в связи с неуведомлением органа службы занятости о предстоящем увольнении Т., не может служить основанием к отмене решения суда, поскольку неисполнение работодателем данной обязанности не свидетельствует о незаконности увольнения.

К тому же, за непредставление или несвоевременное представление работодателем-организацией в органы службы занятости необходимых для осуществления этим органом его законной деятельности сведений (информации), предусмотренных [пунктом 2 статьи 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221297&dst=100632&field=134&date=24.11.2021) Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", наступает административная ответственность по [статье 19.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221677&dst=101624&field=134&date=24.11.2021) КоАП РФ.

[***Статья 82 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=512&date=25.11.2021)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100589&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

[***Статья 373 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1299&date=25.11.2021)

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=497&field=134&date=25.11.2021), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=498&field=134&date=25.11.2021) или [5 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

<…>

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

[***Постановление Пленума Верховного суда от 17.03.2004 N 2***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100285&date=24.11.2021)

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400954&date=25.11.2021) работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1818&date=25.11.2021)

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

<…>

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным [законным представителем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=99661&dst=100004&field=134&date=25.11.2021) ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=496&field=134&date=25.11.2021), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&field=134&date=25.11.2021) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100602&field=134&date=25.11.2021), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100604&field=134&date=25.11.2021) или [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=504&field=134&date=25.11.2021) или [пунктом 2 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101889&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса).

[***Статья 179 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=776&date=25.11.2021)

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

[***Статья 180 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=779&date=25.11.2021)

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с [частью третьей статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=507&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

[***Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14.09.2020 N 53-КГ20-4-К8***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=643820&dst=100064&date=24.11.2021)

<…> Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.

[***Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.01.2020 N 5-КГ19-217***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=618338&dst=100070&date=25.11.2021)

Судебные инстанции, неправильно применив при разрешении исковых требований Котикова И.М. о восстановлении на работе нормы материального права, регулирующие спорные отношения, не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, а именно: наличие у Росгосцирка как работодателя Котикова И.М. вакантных должностей, соответствующих его квалификации, нижестоящих должностей и нижеоплачиваемой работы, которую он мог выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья (в том числе во всех филиалах и обособленных структурных подразделениях Росгосцирка, находящихся в пределах административно-территориальных границ г. Москвы), а также предложение работодателем таких вакантных должностей Котикову И.М.

[***Статья 82 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=512&date=25.11.2021)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100589&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=497&date=25.11.2021)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

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

[***Статья 373 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1299&date=25.11.2021)

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=497&field=134&date=25.11.2021), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=498&field=134&date=25.11.2021) или [5 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100594&field=134&date=25.11.2021) настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

[***Статья 180 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=781&date=25.11.2021)

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в [части второй](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=780&field=134&date=25.11.2021) настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**«УВОЛЬНИТЕЛЬНЫЕ» ГАРАНТИИ БЕРЕМЕННЫМ И ДЕКРЕТНИЦАМ**

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1818&date=25.11.2021)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации...

[***Постановление Пленума Верховного Суда от 28.01.2014 N 1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100089&date=24.11.2021)

25. Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

[***Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.06.2016 N 18-КГ16-45***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=468142&dst=100030&date=24.11.2021)

Разрешая спор и отказывая Гридуновой А.М. в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что увольнение истца произведено по соглашению сторон, а не по инициативе работодателя, поэтому сам по себе факт нахождения Гридуновой А.М. в состоянии беременности, о котором ей не было известно на момент подписания соглашения о прекращении трудовых отношений и увольнения, не является основанием для признания увольнения незаконным и восстановления Гридуновой А.М. на работе. Утверждение Гридуновой А.М. о вынужденном подписании с ее стороны соглашения о прекращении трудовых отношений суд первой инстанции посчитал не нашедшим подтверждения в ходе судебного разбирательства.

[***Письмо Минтруда России от 05.03.2018 N 14-2/В-149***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=174749&dst=100029&date=25.11.2021)

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.

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=496&date=25.11.2021)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

[***Статья 261 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1819&date=25.11.2021)

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет… по инициативе работодателя не допускается…

[***Письмо Минтруда России от 05.03.2018 N 14-2/В-149***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=174749&dst=100029&date=25.11.2021)

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.

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 04.08.2017 N 33-29798/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=900780&dst=100034&date=24.11.2021)

В данном случае ответчиком представлено достаточное количество доказательств, подтверждающих факт ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей фио.

Довод апелляционной жалобы фио о незаконности увольнения работника в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком, приводился ею в суде первой инстанции, который пришел к правильному выводу о том, что [ч. 4 ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=1819&field=134&date=24.11.2021) Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет работодателю право увольнять женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, по [п. 5 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=100594&field=134&date=24.11.2021) Трудового кодекса Российской Федерации.

[***Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 23.03.2016 N 33-1923/2016***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SODV&n=118581&dst=100035&date=24.11.2021)

Суд первой инстанции установив что несмотря на то, что на момент увольнения, истец работал на условиях неполного рабочего времени, но продолжал находиться в отпуске по уходу за ребенком, руководствуясь вышеуказанными нормами, пришел к правильному выводу об удовлетворении требований истца.

Возможность реализации трудовых прав работником, находящимся в отпуске, гарантирована государством и должна обеспечиваться работодателем.

Поскольку истец был уволен по инициативе работодателя в период отпуска, предусмотренного трудовым законодательством, то данное обстоятельство свидетельствует о нарушении порядка увольнения с работы, то есть о незаконности его увольнения.

В связи с чем, довод о законности увольнения истца в период отпуска по уходу за ребенком, несостоятелен.

[***Статья 192 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101184&date=25.11.2021)

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

**Полезная информация в КонсультантПлюс**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Краткую информацию по порядку увольнения за прогул можно найти в [***Типово*й *ситуации: Как уволить за прогул (Издательство "Главная книга", 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=286805&dst=100001&date=29.11.2021) |
| *Как найти* | * *перейти* в Быстрый поиск и набрать – **увольнение за прогул** * *перейти* в [*Типовую ситуацию: Как уволить за прогул (Издательство "Главная книга", 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=286805&dst=100001&date=29.11.2021) *(четвертый документ в списке)* * *в Типовой ситуации Вы найдете краткий порядок увольнения за прогул, а также примеры заполнения форм документов* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Подробную информацию о видах дисциплинарного взыскания можно найти в [***Готовом решении: Какие виды дисциплинарных взысканий могут быть применены работодателем к работнику (КонсультантПлюс, 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=236573&dst=100001&date=29.11.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать значимые слова -* ***ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ*** * *перейти в* [*Готовое решение: Какие виды дисциплинарных взысканий могут быть применены работодателем к работнику (КонсультантПлюс, 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=236573&dst=100001&date=29.11.2021)  *(второй документ в списке)* * *в Готовом решении Вы найдете детальную информацию о видах и условиях применения дисциплинарных взысканий* |

**Статьи из журнала «Главная книга»**

|  |  |
| --- | --- |
|  | *Об ошибках, которые организация может совершить при увольнении работника "по статье", читайте в* [*Статье: Четыре процедурные ошибки при увольнении работника "по статье" (Мошкович М.Г.) ("Главная книга", 2021, N 8)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=286935&dst=100002&date=29.11.2021)*.* |

**Практические примеры**

***Практический пример 1***

*В организации установлено рабочее время с 9.00 до 18.00 с обеденным перерывом с 13.00 до 14.00. Работник Пчелкин отсутствовал на рабочем месте с 11.00 до 15.30, а работник Гуляев отсутствовал с 11.00 до 16.15.*

*Можно ли уволить их за прогул?*

***Решение***

*Общее время отсутствия Пчелкина на рабочем месте - 4 часа 30 минут (11.00 – 15.30). Вычитая из полученного времени один час обеденного перерыва, получаем, что время прогула составило 3 часа 30 минут, что менее 4 часов подряд, значит уволить Пчелкина за прогул нельзя.*

*Общее время отсутствия Гуляева на рабочем месте - 5 часов 15 минут (11.00 – 16.15). Вычитая из полученного времени один час обеденного перерыва, получаем, что время прогула составило 4 часа 15 минут, что более 4 часов подряд, значит, Гуляева можно уволить за прогул.*

**Выводы по вопросу ТК\_005**

1. Увольнение за прогул:

* работника можно уволить за прогул, если он отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
* при подсчете времени прогула время обеденного перерыва должно быть вычтено из времени отсутствия на рабочем месте, даже если работник оставил место работы до перерыва;
* за прогул можно уволить работника, который уже подписал с работодателем соглашение о расторжении трудового договора, а также подал заявление об увольнении по собственному желанию.

3. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей:

* уволить работника по этому основанию можно, если к нему ранее применялось дисциплинарное взыскание, которое на момент повторного совершения дисциплинарного проступка не снято или не погашено;
* перечень дисциплинарных взысканий закрытый: замечание, выговор, увольнение. Для некоторых категорий работников федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть установлены и другие виды дисциплинарных взысканий. Устанавливать "свои" дисциплинарные взыскания работодатель не вправе;
* взыскание снимается с работника, если в течение года со дня объявления замечания или выговора работника больше не привлекали к дисциплинарной ответственности. По решению руководителя взыскание может быть снято и раньше;
* трудовые обязанности, за невыполнение или ненадлежащее выполнение которых к работнику можно применить дисциплинарное взыскание, должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах, с которыми работника надо было ознакомить до подписания трудового договора.

4. Увольнение по сокращению численности или штата работников:

* необходимо тщательно соблюдать процедуру увольнения при сокращении численности (штата), т. е. провести в установленные законодательством сроки все необходимые мероприятия, а также правильно оформить все документы;
* не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязан письменно уведомить органы службы занятости о предстоящем высвобождении работников (если же такое сокращение приведет к массовому увольнению работников, то не позднее чем за 3 месяца). В то же время существуют решения судов о том, что неуведомление службы занятости не является основанием для признания увольнения незаконным;
* если в организации есть профсоюз, то его нужно уведомить два раза: за 2 месяца (при массовом увольнении - за 3 месяца) до проведения мероприятий по сокращению, и еще раз, если планируем уволить члена профсоюза;
* работников, которых предполагается уволить, необходимо предупредить о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения, а также неоднократно предложить перевод на другую имеющуюся у работодателя работу;
* есть категории работников, уволить которых в связи с сокращением численности или штата нельзя, а также те, кто имеет преимущественное право остаться на работе.

5. Запрещено увольнять беременных работниц по инициативе работодателя по какому-либо основанию, кроме ликвидации организации. Также женщину или другого родственника, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, рискованно увольнять по инициативе работодателя, даже за прогул.

**Вопрос ТУ\_006 *«Как уволить работника,   
если он умер или пропал без вести»***

**Основные нормативные документы**

|  |
| --- |
| * ТК РФ, статьи 59, 66.1, 81, 83, 84.1, 192, 193 |
| * ГК РФ, статьи 42, 165.1 |
| * ГПК РФ, статьи 3, 276 |
| * Определение Верховного Суда РФ от 30.07.2008 N 36-В08-23 |
| * Федеральный закон от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния" |
| * Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в си-стеме обязательного пенсионного страхования" |
| * Федеральный закон от 12.01.1996 N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле" |
| * Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хране-ния трудовых книжек" |
| * "Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, да-ющих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обяза-тельных требований" (утв. Рострудом) |
| * Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238 |
| * Письмо Минфина России от 22.01.2020 N 03-04-05/3420 |
| * Письмо Минтруда России от 17.09.2019 N 19-1/ООГ-210 |
| * Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/56975-6-1 |
| * Письмо Роструда от 07.08.2019 N ПГ/19593-6-1 |
| * Письмо Роструда от 03.11.2010 N 3266-6-1 |
| * Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1552-6 |
| * Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.12.2018 по делу N 33-21460/2018 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2018 по делу N 33-1729/2018 |
| * Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.12.2018 N 33-21460/2018 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2018 N 33-1728/2018 |
| * Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22.06.2017 N 33-5844/2017 |
| * Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14.01.2016 N 33-572/2016 |
| * Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2012 по делу N 11-8860 |
| * Апелляционное определение Верховного Суда Республики Бурятия от 11.04.2012 N 33-876 |
| * Определение Приморского краевого суда от 21.05.2014 N 33-4878/2014 |
| * Определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.06.2014 N 33-9176 |

**Выдержки из нормативных документов**

**УВОЛЬНЕНИЕ УМЕРШЕГО РАБОТНИКА**

[***Статья 83 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100624&date=01.12.2021)

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам...

6) смерть работника...

[***Федеральный закон от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=389432&dst=100598&date=01.12.2021)

***Статья 64***

Основанием для государственной регистрации смерти является:

документ о смерти, выданный медицинской организацией...

[***Статья 66.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2362&date=01.12.2021)

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&dst=100056&field=134&date=01.12.2021) информация.

[***Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377743&dst=260&date=01.12.2021)

***Статья 11***

2.4. Страхователь представляет о работающих у него зарегистрированных лицах в случаях приема на работу, переводов на другую постоянную работу и увольнения <…>

[***Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100099&date=01.12.2021)

15. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения (прекращения трудового договора) вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100557&field=134&date=01.12.2021) Российской Федерации или иного федерального закона в следующем порядке:

в [графе 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100040&field=134&date=01.12.2021) ставится порядковый номер записи; в [графе 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100041&field=134&date=01.12.2021) указывается дата увольнения (прекращения трудового договора); в [графе 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100042&field=134&date=01.12.2021) делается запись о причине увольнения (прекращения трудового договора); в [графе 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100043&field=134&date=01.12.2021) указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

[***Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100105&date=01.12.2021)

19. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт [части первой статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100618&field=134&date=01.12.2021) Трудового кодекса Российской Федерации.

[***Статья 59 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=371&date=01.12.2021)

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

[***Письмо Минфина России от 22.01.2020 N 03-04-05/3420***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=191726&dst=100007&date=01.12.2021)

Исходя из положений [пункта 6 части 1 статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=100624&field=134&date=01.12.2021) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) смерть работника является основанием для прекращения трудового договора.

При этом согласно положениям [статьи 141](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&dst=100959&field=134&date=01.12.2021) Трудового кодекса заработная плата, а также иные выплаты, не полученные ко дню смерти работника, выдаются членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

[***Статья 84.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=532&date=01.12.2021)

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника…

[***Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100101&date=01.12.2021)

16. Датой увольнения (прекращения трудового договора) считается последний день работы, если иное не установлено федеральным законом, трудовым договором или соглашением между работодателем и работником.

[***Статья 83 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100624&date=01.12.2021)

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: <…>

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица [умершим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=100242&field=134&date=01.12.2021) или [безвестно отсутствующим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=100232&field=134&date=01.12.2021);

[***Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1552-6***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=53092&dst=100006&date=01.12.2021)

В трудовой книжке работника в этом случае делается соответствующая запись со ссылкой на свидетельство о смерти или решение суда о признании лица безвестно отсутствующим или умершим.

При отсутствии указанных документов работодатель не вправе прекратить трудовой договор с работником.

[***Федеральный закон от 12.01.1996 N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383472&dst=100065&date=01.12.2021)

***Статья 10***

2. Выплата социального пособия на погребение производится в день обращения на основании справки о смерти:

организацией (иным работодателем), которая являлась страхователем по обязательному социальному страхованию... по отношению к умершему на день смерти...

органом социальной защиты населения по месту жительства в случаях, если умерший не подлежал обязательному социальному страхованию... на день смерти...

[***Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&dst=100168&date=02.12.2021)

38. В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки члену семьи работника, предъявившему свидетельство о смерти под расписку или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников.

[***Письмо Минтруда России от 17.09.2019 N 19-1/ООГ-210***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=188678&dst=100006&date=02.12.2021)

По существу изложенного в обращении вопроса сообщаем, что в настоящее время порядок вывоза, пересылки и истребования личных документов советских и иностранных граждан и лиц без гражданства из СССР за границу, утвержденный [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=98329&date=02.12.2021) СССР от 24 июня 1991 г. N 2261-1, является действующим.

В соответствии с [абзацем 1 статьи 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=98329&dst=100012&field=134&date=02.12.2021) указанного Закона вывозу и пересылке за границу не подлежат трудовые книжки, военные билеты и удостоверения личности.

Таким образом, полагаем, что отказ работодателя в пересылке трудовой книжки за границу является правомерным.

**УВОЛЬНЕНИЕ ПРОПАВШЕГО РАБОТНИКА**

[***Статья 192 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=101184&date=02.12.2021)

За совершение дисциплинарного проступка... работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

3) увольнение по соответствующим основаниям.

[***Статья 193 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=807&date=02.12.2021)

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт....

[***Письмо Роструда от 07.08.2019 N ПГ/19593-6-1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=187858&dst=100014&date=02.12.2021)

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан запросить у работника письменное объяснение. На предоставление объяснений работнику отводится два рабочих дня. Если работник не предоставил объяснение, работодатель составляет соответствующий акт ([часть первая статьи 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330121&dst=807&field=134&date=02.12.2021) ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания ([часть вторая статьи 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330121&dst=808&field=134&date=02.12.2021) ТК РФ).

[***Статья 81 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100595&date=02.12.2021)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

[***Статья 83 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100622&date=02.12.2021)

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

[***Статья 84.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2376&date=02.12.2021)

<…> Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=499&field=134&date=02.12.2021) или [пунктом 4 части первой статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100622&field=134&date=02.12.2021) настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с [частью второй статьи 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2191&field=134&date=02.12.2021) настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=1135&field=134&date=02.12.2021), иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или 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, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

***[Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202253&dst=100014&date=02.12.2021" \o "Ссылка на КонсультантПлюс)***

Помимо установления и документального закрепления факта отсутствия работника на рабочем месте, работодатель должен решить вопрос уважительности причин отсутствия. [Кодекс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&date=02.12.2021) не содержит перечня уважительных причин для отсутствия работника на работе, поэтому в каждом случае этот вопрос работодатель решает самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств.

В случае если причины окажутся неуважительными, работодатель вправе уволить такого работника по [подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=499&field=134&date=02.12.2021) Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения работника будет последний день его работы, то есть день, предшествующий прогулу.

[***"Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" (утв. Рострудом)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100089&date=02.12.2021)

**Дата увольнения за прогул**

Работник не выходит на работу с 28.09.2020 (отсутствие актируется). Ему направлено заказное письмо с уведомлением о вручении с просьбой предоставить объяснения о причинах отсутствия. 13.10.2020 почтой от работника получена объяснительная о том, что причиной невыхода является конфликт с руководителем отдела. Готовится приказ об увольнении за прогул. Приказ будет датирован 14.10.2020. Днем увольнения за прогул будет 14.10.2020 (дата издания приказа) или последний рабочий день, предшествовавший невыходу, 27.09.2020?

Ответ:

При увольнении работника за прогул днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула, при условии, что работник не возвращался к своим трудовым обязанностям после прогула.

[***Определение Верховного Суда РФ от 30.07.2008 N 36-В08-23***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=72361&dst=100016&date=02.12.2021)

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания…

[***Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.12.2018 по делу N 33-21460/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOUR&n=185069&dst=100058&date=02.12.2021)

Поскольку допущенное истцом нарушение трудовой дисциплины носило длящийся характер (Л.А. отсутствовал на рабочем месте со 02.07.2016 по 30.11.2016), при этом в течение всего периода прогула работодателем предпринимались меры к выяснению причин отсутствия его на работе (письменные обращения к работнику с требованием о предоставлении объяснений, телефонные звонки, выход по месту регистрации с целью получения письменных объяснений о причинах невыхода на работу), в то время как истец, 01.07.2016 самовольно покинув рабочее место, на протяжении почти пяти месяцев не интересовался вопросом оформления прекращения трудовых отношений с Предприятием, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что применение к истцу дисциплинарного взыскания за длительный прогул по истечении месячного срока со дня начала его отсутствия на рабочем месте не свидетельствует о нарушении срока, предусмотренного ч. 3 ст. 193 Трудового кодекса РФ, поскольку, если дисциплинарный проступок носит длящийся характер, указанный срок начинает исчисляться с момента окончания прогула. Несмотря на активные попытки работодателя выяснить причины отсутствия истца на работе, от предоставления объяснений Л.А. фактически уклонился, однако в соответствии с ч. 2 ст. 193 Трудового кодекса РФ непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2018 по делу N 33-1729/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=977405&dst=100051&date=02.12.2021)

На работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные [частями третьей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=191626&dst=101193&field=134&date=02.12.2021) и [четвертой статьи 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=191626&dst=101194&field=134&date=02.12.2021) Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания.

[***Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22.06.2017 по делу N 33-5844/2017***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSB&n=219719&dst=100042&date=02.12.2021)

Доводы апелляционной жалобы о нарушении ответчиком порядка увольнения, предусмотренного ст. 193 ТК РФ, необоснованны, поскольку до применения дисциплинарного взыскания от работника затребованы письменные объяснения, что подтверждается телефонограммой, смс-сообщениями, детализацией телефонных звонков и смс-сообщений. При этом, не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2012 по делу N 11-8860***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=207760&dst=100028&date=02.12.2021)

Суд обоснованно исходил из того, что в актах от 20.03.2011 и от 25.03.2011, подписанных свидетелями, отражен лишь результат телефонных разговоров с истцом одного из свидетелей \*\*\*, что не может быть расценено как надлежащее затребование у работника письменного объяснения в порядке [ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=128861&dst=101190&field=134&date=02.12.2021) Трудового кодекса РФ, а также как подтверждение факта отказа работника от предоставления таких объяснений. Также отсутствуют какие-либо доказательства направления \*\*\*. приказа об увольнении и сообщении ей причин и основания увольнения. Кроме того, судом учтено, что в соответствии с актом от 20.03.2011 истцу предоставлен срок для дачи объяснений до 25.03.2011, в то время как приказ об увольнении издан 21.03.2011.

[***Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.12.2018 по делу N 33-21460/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RASVR&n=167855&dst=100058&date=02.12.2021)

Поскольку допущенное истцом нарушение трудовой дисциплины носило длящийся характер (Л.А. отсутствовал на рабочем месте со 02.07.2016 по 30.11.2016), при этом в течение всего периода прогула работодателем предпринимались меры к выяснению причин отсутствия его на работе (письменные обращения к работнику с требованием о предоставлении объяснений, телефонные звонки, выход по месту регистрации с целью получения письменных объяснений о причинах невыхода на работу), в то время как истец, 01.07.2016 самовольно покинув рабочее место, на протяжении почти пяти месяцев не интересовался вопросом оформления прекращения трудовых отношений с Предприятием, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что применение к истцу дисциплинарного взыскания за длительный прогул по истечении месячного срока со дня начала его отсутствия на рабочем месте не свидетельствует о нарушении срока, предусмотренного [ч. 3 ст. 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=304173&dst=101193&field=134&date=02.12.2021) Трудового кодекса РФ, поскольку, если дисциплинарный проступок носит длящийся характер, указанный срок начинает исчисляться с момента окончания прогула.

[***Статья 84.1 ТК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=2376&date=02.12.2021)

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

[***Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/56975-6-1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=200119&dst=100013&date=02.12.2021)

Согласно [частям первой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=367301&dst=807&field=134&date=02.12.2021) - [четвертой статьи 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=367301&dst=2312&field=134&date=02.12.2021) ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Следовательно, прежде чем предпринимать какие-либо дальнейшие действия по увольнению работника, работодателю необходимо предпринять меры, чтобы выяснить причины отсутствия сотрудника на рабочем месте (например, направить заказное письмо с уведомлением о вручении по последнему известному адресу работника с просьбой объяснить причины отсутствия на работе, выехать на место проживания сотрудника, по возможности пообщаться с супругом, родственниками и соседями для выяснения причин отсутствия работника, сообщить в орган внутренних дел).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

[***Статья 165.1 ГК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=350&date=02.12.2021)

1. Заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю.

Сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

[***Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14.01.2016 по делу N 33-572/2016***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOPV&n=226902&dst=100035&date=02.12.2021)

Приказом ответчика N 87 от 02 сентября 2015 года С.Д. уволен по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации - за прогул.

Основанием к увольнению истца послужили докладная записка начальника службы контроля А. от 26 августа 2015 года, акт об отсутствии С.Д. на рабочем месте 26 августа 2015 года, телеграмма от 27 августа 2015 года, направленная С.Д. с требованием о предоставлении письменных объяснений по факту отсутствия на рабочем месте, акт от 02 сентября 2015 года о непредоставлении С.Д. письменных объяснений по факту прогула 26 августа 2015 года…

Из материалов дела следует, что ответчиком во исполнение части 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации принимались все необходимые меры для получения письменных объяснений С.Д. по факту отсутствия на рабочем месте длительное время.

Так в адрес истца неоднократно работодателем 27 августа 2015 года направлялись уведомления о необходимости дать объяснения по факту отсутствия на рабочем месте 18 августа, 22 августа, 26 августа 2015 года.

Согласно уведомлениям ПАО "Таттелеком" от 29 августа 2015 года телеграммы С.Д. не вручены, указана причина невручения: "дом закрыт, абонент по извещению за телеграммой не является".

Таким образом, указанная телеграмма, как и другие уведомления в адрес истца, не были получены последним по независящим от ответчика причинам.

При таких обстоятельствах судебная коллегия считает, что работодателем были предприняты все меры для получения объяснения от истца, однако последний уклонился от дачи объяснений о причинах неявки на работу.

Таким образом, установив, что требования статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации ответчиком соблюдены, суд пришел к обоснованному выводу о правомерном увольнении истца по указанным выше причинам и отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных С.Д. исковых требований.

[***Определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.06.2014 N 33-9176***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSZ&n=107652&dst=100042&date=02.12.2021)

Обстоятельства, послужившие причиной увольнения, подтверждены объяснениями свидетелей, актами об отсутствии на рабочем месте от <дата> и по день увольнения, табелями учета рабочего времени, объяснениями ответчика о том, что истец, будучи обязанным исполнять свои должностные обязанности, самовольно отсутствовал с <дата> на рабочем месте.

Отсутствие на работе в указанный период истцом не оспаривалось.

До применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем от истца были затребованы объяснения о причинах отсутствия на работе письмом от <дата> и телеграммой от <дата>, которые не были получены истцом в связи с отсутствием по месту жительства без уважительных причин и без сообщения таких причин ответчику, неполучением по месту жительства корреспонденции в период такого отсутствия и непринятием мер к этому.

Поскольку ответчик истребовал от истца объяснения о причинах отсутствия на работе с <дата> телеграммой от <дата>, а истец ее мог получить при добросовестной реализации своих прав, однако не получил по состоянию на <дата>, следует признать, что ответчиком соблюдены предусмотренные ст. 193 [ТК РФ] требования, и увольнение произведено по истечении предоставленных законом для предоставления объяснений двух рабочих дней после извещения организации связи о неявке адресата за получением телеграммы.

При изложенных обстоятельствах суд пришел к обоснованному выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных требований.

[***Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2018 по делу N 33-1728/2018***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOCN&n=953738&dst=100032&date=02.12.2021)

Из актов представленных суду от 22.02.2017 г. (л.д. 41) и 02.03.2017 г. (л.д. 42) видно, что комиссия в составе сотрудников прибыла по месту постоянной регистрации работника с целью затребовать от О.С.С. объяснения, дверь никто не открыл, объяснения истребованы не были и копия приказа вручена не была.

Отменяя решение по делу судебная … приходит к выводу о том, что в данном случае право работника на предоставление работодателю объяснений было нарушено. Представленные суду акты не подтверждают истребование работодателем у работника объяснений, составлены в его отсутствие, что свидетельствует о существенном нарушении порядка увольнения, влекущего признание увольнения работника незаконным.

[***Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202253&dst=100012&date=02.12.2021)

В случае если после принятых мер работник не появляется на работе и объяснений по поводу причин своего отсутствия не дает, необходимо составить акт о том, что работник на работу не приходит, объяснение о причинах отсутствия затребовать не представляется возможным.

[***Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/56975-6-1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=200119&dst=100008&date=02.12.2021)

Исходя из этого увольнять сотрудника за прогул до выяснения обстоятельств его отсутствия на работе нельзя. Работодателю обязательно нужно зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте. Для этого составляется акт в произвольной форме, который подписывается несколькими свидетелями. Оформить такой акт можно в любой день невыхода работника. Кроме того, факт отсутствия работника следует зафиксировать в табеле учета рабочего времени, для чего в нем ставится отметка "неявка по невыясненным причинам" (НН), которая затем, когда точно станет известно, что уважительных причин отсутствия не было, меняется на отметку "прогул" (ПР).

[***Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202253&dst=100016&date=02.12.2021)

По общим правилам дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения.

При длительном прогуле месячный срок со дня обнаружения проступка исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, так как только после возвращения лица, совершившего прогул, станет известно, какова его причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

На основании [части 7 статьи 193](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=810&field=134&date=02.12.2021) Кодекса работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в суд. Правомерность применения дисциплинарного взыскания устанавливается указанными органами*.*

[***"Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" (утв. Рострудом)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375336&dst=100113&date=02.12.2021)

Сотрудник не выходит на работу. Работодатель по адресу регистрации отправил заказное письмо с просьбой пояснить причины невыхода на работу. Также работодатель ежедневно составляет акты о невыходе сотрудника. Достаточно ли направление заказного письма по месту регистрации работника с просьбой представить объяснения причин отсутствия на работе? Достаточно ли такого письма для его увольнения, если сотрудник не реагирует на это письмо?

Ответ:

Нет, недостаточно. Увольнение работника за прогул требует от работодателя соблюдения определенных условий, а именно:

- работник без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд;

- работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его отсутствия на рабочем месте и получил либо их, либо отказ в даче объяснений;

- работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то увольнение работника за прогул невозможно.

Время отсутствия работника на рабочем месте рекомендуется отмечать как неявку по невыясненным причинам до тех пор, пока не будут установлены причины его отсутствия.

[***Письмо Роструда от 03.11.2010 N 3266-6-1***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=92725&dst=100008&date=02.12.2021)

…при заключении срочного трудового договора стороны могут определить его продолжительность, указав конкретное событие...

[***Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1552-6***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=53092&dst=100009&date=02.12.2021)

...в соответствии с п. 1 ст. 59 ТК в случае длительного отсутствия работника работодатель вправе заключить срочный трудовой договор с другим работником на период его отсутствия...

[***Статья 42 ГК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388534&dst=100233&date=02.12.2021)

Гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания.

[***Статья 3 ГПК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388940&dst=764&date=02.12.2021)

1. Заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов.

[***Статья 276 ГПК РФ***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388940&dst=101302&date=02.12.2021)

Заявление о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим подается в суд по месту жительства или месту нахождения заинтересованного лица.

[***Определение Приморского краевого суда от 21.05.2014 по делу N 33-4878/2014***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SODV&n=35997&dst=100013&date=02.12.2021)

Работодатель ЗАО "ФИО8" просил признать безвестно отсутствующим работника ФИО1, замещавшего должность инспектора, поскольку с ДД.ММ.ГГГГ до настоящего времени он не работает, не является для дачи объяснений по поводу прогулов, отсутствует по месту регистрации <адрес>. Мерами розыска установить место нахождения ФИО1 не представилось возможным.

Согласно ст. 277 ГПК РФ в заявлении о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим должно быть указало, для какой цели необходимо заявителю признать гражданина безвестно отсутствующим или объявить его умершим, а также должны быть изложены обстоятельства, подтверждающие безвестное отсутствие гражданина, либо обстоятельства, угрожавшие пропавшему без вести смертью или дающие основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая.

Решение суда о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим будет являться законным основанием для увольнения работника по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Датой расторжения трудового договора в данном случае будет дата вступления решения суда в законную силу либо дата, указанная в судебном решении. В трудовую книжку вносится запись о прекращении трудовых отношений со ссылкой на п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 42 Гражданского кодекса РФ гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. Из данной нормы следует, что, если по истечении года розыскных мероприятий работник не найден, работодатель вправе подать заявление в суд о признании пропавшего работника безвестно отсутствующим.

Как следует из материалов дела, директор филиала ЗАО "ФИО8" ФИО7 обратился в суд с указанным заявлением в связи с необходимостью решения вопроса об увольнении ФИО1.

Таким образом, в рассматриваемом случае заявитель является заинтересованным лицом по делу.

[***Определение Приморского краевого суда от 21.05.2014 по делу N 33-4878/2014***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SODV&n=35997&dst=100023&date=02.12.2021)

Решение суда о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим будет являться законным основанием для увольнения работника по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Датой расторжения трудового договора в данном случае будет дата вступления решения суда в законную силу либо дата, указанная в судебном решении. В трудовую книжку вносится запись о прекращении трудовых отношений со ссылкой на п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 42 Гражданского кодекса РФ гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. Из данной нормы следует, что, если по истечении года розыскных мероприятий работник не найден, работодатель вправе подать заявление в суд о признании пропавшего работника безвестно отсутствующим.

**Полезная информация в КонсультантПлюс**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Краткую инструкцию по выплате пособия на погребение можно найти в [***Типовой ситуации: Пособие на погребение: как выплатить и возместить из ФСС (Издательство "Главная книга", 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=204005&dst=100001&date=02.12.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать* – **ПОСОБИЕ НА ПОГРЕБЕНИЕ** * *перейти в* [*Типовую ситуацию: Пособие на погребение: как выплатить и возместить из ФСС (Издательство "Главная книга", 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=204005&dst=100001&date=02.12.2021) (*третий документ в списке*) * *в Типовой ситуации Вы найдете пошаговый порядок выплаты и учета пособия на погребение, а также пример заявления на выплату* *пособия на погребение и пример заявления в ФСС на возмещение расходов на пособие на погребение* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Разобраться, какие риски могут возникнуть при нарушении порядка увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, можно с помощью [***Готового решения: Как уволить работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (КонсультантПлюс, 2021)***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=243350&dst=100078&date=02.12.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать –* ***риски увольнения воля сторон*** * *перейти в* [*Готовое решение: Как уволить работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (КонсультантПлюс, 2021)*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=243350&dst=100078&date=02.12.2021) *(первый документ в списке)* * *в Готовом решении Вы найдете информацию о том, чем рискует организация при нарушении порядка увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Информацию о правомерности увольнения работника за прогул, если он САМОВОЛЬНО ИСПОЛЬЗОВАЛ ОТПУСК без сохранения зарплаты, можно найти в [***Путеводителе по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул***](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=5&dst=100436&date=02.12.2021) |
| *Как найти* | * *перейти в Быстрый поиск и набрать значимые слова -* ***САМОВОЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТПУСКА*** * *перейти* [*Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PTS&n=5&dst=100436&date=02.12.2021) *(второй документ в списке)* * *в разделе 3.1. Вы найдете ответ на вопрос и значимые судебные решения с краткой характеристикой: требования работника, обстоятельства дела, вывод и обоснование суда. В полный текст судебных решений можно перейти по ссылкам;* * *перейдя по ссылке в "Последствия для работодателя в зависимости от решения суда", Вы найдете полезную информацию о последствиях для работодателя в зависимости от того, какое решение будет принято - в пользу работника или работодателя.* |

**Практические примеры**

***Практический пример 1***

*Работник умер в понедельник 18 октября, а его последним рабочим днем была пятница 15 марта. Какой датой нужно уволить работника?*

***Решение***

*Датой увольнения следует считать 18 октября - дату смерти работника, указанную в свидетельстве о смерти. Значит, именно 18 октября следует указать в приказе об увольнении и в трудовой книжке.*

**Выводы по вопросу ТК\_006**

1. В случае смерти сотрудника основанием для увольнения будет свидетельство о смерти, а дата смерти, указанная в нем – днем увольнения.
2. Если работник отсутствовал на работе длительное время и впоследствии выяснится, что он прогуливал, уволить его нужно текущей датой, то есть после окончания прогула и получения от него объяснений. Если же после прогула человек не приступал к трудовым обязанностям, то датой увольнения будет последний рабочий день перед прогулом.
3. Прежде чем уволить работника за прогул, нужно затребовать у него объяснение его отсутствия на работе. Затребовать от работника объяснения можно, направив ему по почте уведомление с просьбой о предоставлении объяснений.
4. Роструд разъясняет, что увольнять отсутствующего работника за прогул до выяснения обстоятельств нельзя, так как только после его возвращения станет известна причина отсутствия и можно ли применить дисциплинарное взыскание. Время отсутствия работника на рабочем месте рекомендуется отмечать как неявку по невыясненным причинам до тех пор, пока не будут установлены причины его отсутствия.
5. Если вы уволите пропавшего сотрудника за прогул, а потом окажется, что тот действительно надолго заболел, нужно отменить приказ об увольнении, признать недействительной запись об увольнении в трудовой книжке, и когда работник выйдет на работу, оплатить ему больничный.