

УДК 349.222

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

© **Маслова Алена Юрьевна**

магистрант 2-го обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

angele84@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассматривается прекращение трудового договора в теории науки трудового права. В частности, более подробно анализируются основания прекращения трудового договора по не зависящим от воли сторон причинам. Автором проведен комплексный анализ вышеуказанных обстоятельств, а также рассмотрена судебная практика по данным основаниям.

Ключевые слова: трудовой договор, прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, Трудовой кодекс РФ.

В Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) под прекращением трудового договора понимается всякое прекращение трудовых отношений между работником и работодателем вне зависимости от того, что явилось причиной этого¹.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом в силу ч. 2 этой статьи трудовой договор может быть прекращен и по основаниям, предусмотренным в других статьях Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов.

Стороны трудового договора по соглашению между собой вправе устанавливать дополнительные основания его прекращения только в случае, когда закон прямо допускает это [1, с. 45]. Например, в ТК РФ указаны дополнительные основания увольнения со следующими категориями работников: руководителем организации (п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ), надомником (ст. 312 ТК РФ); работником религиозной организации (ч. 1 ст. 347 ТК РФ).

Могут возникать ситуации, когда имеется более одного основания прекращения трудового договора. В таких случаях трудовые отношения прекращаются по тому основанию, которое произведено раньше по времени.

Рассмотрим одно из интересных оснований прекращения трудового договора как обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Они представлены в ст. 83 ТК РФ. Данные обстоятельства не имеют между собой ви-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

димых сходств, но при более детальном рассмотрении можно выделить то, что они подразумевают собой волеизъявление третьих лиц. Ниже изучим более подробно некоторые обстоятельства.

1) неизбрание на должность:

Согласно ст. 16 ТК РФ на некоторые должности до заключения трудового договора необходимо иметь акт избрания на должность. Также отметим, что увольнение не предусматривает каких-либо предупреждений и компенсационных выплат.

Рассмотрим судебную практику, истец М. обратилась с иском о восстановлении на работе. Она была уволена с мотивировкой — неизбрание на должность. С 16.01.2006 г. по 01.09.2022 г. работала в ДГПУ в должности доцента факультета технологии и профессионально педагогического образования кафедры информационных технологий, экономики и дизайна. К последнему трудовому договору неоднократно заключались дополнительные соглашения о продлении срока его действия. Суд установил, что основание для увольнения не соответствуют фактическим обстоятельствам — организационно-распорядительным документам ДГПУ. На дату увольнения, дополнительное соглашение не расторгалось, об изменении условий трудового договора, в частности о переводе на 0,5 ст. истица не уведомлялась, при этом, с учетом особенностей труда педагогических работников профессорско-преподавательского состава, должным образом работодателем не были учтены права работника. Таким образом, гражданка М. подлежит восстановлению в должности доцента кафедры университета¹.

2) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением:

Основанием в данном случае является наличие медицинского заключения о признании работника полностью нетрудоспособным. Установление работнику инвалидности не является основанием для увольнения его с работы согласно постановлению Правительства РФ от 5 апреля 2022 г. № 588 «О признании лица инвалидом» (вместе с «Правилами признания лица инвалидом»).

Рассмотрим судебную практику, истец О. работал в организации, приказом был уволен с занимаемой должности. Судом было установлено, что истец медицинским заключением правомерно признан полностью неспособным к трудовой деятельности в организации ответчика, в связи с чем у работодателя имелись основания к прекращению трудового договора².

Истец П. обратилась с иском к учреждению о признании приказа об увольнении незаконным. Истцу П. в связи с заболеванием была установ-

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 28.07.2023 № 33-5331/2023

² Апелляционное определение Московского городского суда от 24.09.2019 по делу № 33-43051/2019

лена на 2 года I группа инвалидности. На основании сведений об инвалидности ДД.ММ.ГГГГ между истцом и ответчиком заключено дополнительное соглашение о предоставлении истцу сокращенной продолжительности рабочего времени. ДД.ММ.ГГГГ приказом директора школы с истцом прекращен трудовой договор, она считает свое увольнение незаконным, поскольку с момента установления инвалидности и до увольнения претензий со стороны ответчика в отношении качества выполнения работы не имелось. По приказу ответчика истец проходила внеочередной медицинский осмотр и согласно заключению врачей противопоказаний к работе не имеет. Судом было установлено, что результаты обследования бюро учреждения медико-социальной экспертизы не являются медицинским заключением по которому можно было уволить работника, а следовательно, в отсутствие экспертизы профессиональной пригодности, увольнение истца законным признать нельзя, в связи с чем приказ директора является незаконным и истец П. подлежит восстановлению на работе¹.

3) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений:

Основанием для увольнения является только установленное законом «О чрезвычайном положении» признание Правительством Российской Федерации или органом государственной власти субъекта РФ чрезвычайного положения.

Рассмотрим судебную практику, указом Президента РФ от 19.10.2022 г. № 756 «О введении военного положения на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей» было введено военное положение. Часть сотрудников Министерства туризма Херсонской области была эвакуирована, в том числе и истец Ч. Как следует из пояснений ответчика, истец Ч. фактически прекратил выполнять свои служебные обязанности, стал всячески избегать встреч либо рабочих контактов в иной форме как со своим непосредственным руководителем, находившимся в тот момент в том же пансионате, так и с иными работниками ведомства, в том числе руководящего состава. В связи с чем он был уволен. Однако из пояснений истца Ч., он, находясь в отеле, продолжил исполнять свои должностные обязанности, при этом о том, что он уволен, ему никто не сообщил. В связи с задержкой заработной платы в декабре 2022 он обратился в прокуратуру и в инспекцию по труду, по результатам проверки которых, ему в феврале 2023 г. был выслан приказ об увольнении. В материалы дела представлен приказ Министерства туризма Херсонской области, согласно которому Ч. восстановлен на работе в Министерстве туризма Херсонской области, во исполнение представления прокуратуры Херсонской области. Согласно п. 2 данного приказа, трудовой договор с Ч. приостановлен в отношениях, действовавших на момент фактического прекращения вы-

¹ Решение Обоянского районного суда Курской области от 15.08.2023 № 2-380/2023~М-290/2023.

полнения им трудовых функций в период эвакуационных мероприятий. Таким образом, судом установлено, что Министерство туризма Херсонской области признало незаконность увольнения истца Ч¹.

В заключение отметим, что для прекращения трудового договора по независящим от воли сторон обстоятельствам, необходимо иметь документальное подтверждение основания для увольнения.

Литература

1. Глушко О. А., Шишев А. Х. К вопросу о классификациях оснований прекращения трудовых договоров // Вестник Науки и Творчества. 2017. № 2(14). С. 41–46.

GENERAL CHARACTERISTICS OF TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO CIRCUMSTANCES THAT DO NOT DEPEND ON THE WILL OF THE PARTIES

Maslova Alina Yurievna

2 year master's student of the Faculty of Law

Buryat State University

Ulan-Ude, Russia

angele84@mail.ru

Abstract. This article discusses the termination of an employment contract in the theory of the science of labor law. In particular, the grounds for termination of an employment contract for reasons beyond the will of the parties are analyzed in more detail. The author has carried out a comprehensive analysis of the above circumstances, as well as reviewed judicial practice on these grounds.

Keywords: employment contract, termination of an employment contract due to circumstances beyond the will of the parties, the Labor Code of the Russian Federation.

¹ Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 05.09.2023 по делу № 33-4112/2023.