

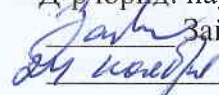
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Заведующий кафедрой

Д-р юрид. наук, доцент

 Зайцева Л.В.
24 ноября 2024.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

магистерская диссертация

**НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРАКТИКИ В РЕГУЛИРОВАНИИ РАСТОРЖЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

40.04.01 «Юриспруденция»

Магистерская программа: «Магистр права»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Нуцалханова Карина Абдулатиповна

Руководитель
доцент, канд. юрид. наук



Чикирева Ирина Павловна

Рецензент
Заместитель начальника правового управления
по Тюменской области Акционерного
общества «Сибирско-Уральская
энергетическая компания»



Прохорова Олеся Николаевна

Тюмень
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	7
1.1. Классификация оснований расторжения трудового договора...	7
1.2. Расторжение трудового договора по инициативе работника, соглашению сторон и основаниям, не зависящим от воли сторон (на материалах практики)	22
ГЛАВА 2. НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРАКТИКИ В РЕГУЛИРОВАНИИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	39
2.1. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по общим основаниям (на материалах практики).....	39
2.2. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по специальным основаниям (на материалах практики).....	61
2.3. Гарантии в связи с прекращением трудового договора.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	80
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Статьей 37 Конституции закреплено право человека на свободное распоряжение своими способностями к труду. На сегодняшний момент, вопрос регулирования трудовых отношений в связи с их прекращением не утратил свою значимость.

Несмотря на то, что процедура расторжения трудового договора четко обозначена в Трудовом Кодексе, уволенные работники оспаривают законность основания их увольнения в судебном порядке.

Трудовой Кодекс претерпевает ряд изменений в связи с последними тенденциями в стране. В виду с этим, дополняются нормы, установленные в Кодексе, добавляются толкования норм, появляется новая судебная практика, обусловленная этими изменениями.

В настоящей магистерской работе будут преимущественно рассмотрены новые тенденции расторжения трудового договора. Научная новизна исследования состоит в комплексном исследовании тенденций расторжения трудового договора на материалах судебной практики. Так, например, исходя, из материалов судебной практики отметим, в настоящее время наблюдается тенденция аннулирования соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон с беременной женщиной. Вскоре было издано Постановление Пленума ВС РФ №1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", в котором было разъяснено что отсутствие у работодателя сведений о беременности не выступает основанием для отказа в удовлетворении иска бывшей работницы о восстановлении на работе.

Научная новизна исследования также состоит в изучении тенденции увольнения работника за совершение дисциплинарного проступка. Суд напомнил, что при наложении дисциплинарного взыскания работодателем, суд должен учитывать тяжесть совершенного проступка работодателем, а также обстоятельства, при которых совершен проступок.

Кроме того, в РФ появилась новая судебная практика, согласно которой, при увольнении работника, работодатель должен учитывать личное имущественное положение работника. В целях минимизации рисков рекомендуется разъяснить работнику о последствиях подписания соглашения о расторжении трудового договора.

Практическое осмысление проблемы позволит сделать определенные выводы по теме и дать решение этой проблемы.

Кроме того, актуальность темы исследования заключается в том, что в нынешних условиях увольнение является серьёзной проблемой для людей. Как известно, увольнение с работы негативно влияет на финансовое положение человека. С учетом того, что цены растут на вещи первой необходимости, а заработная плата не увеличивается, эти и многие другие факторы способствуют тому, что человек может остаться без финансового источника к существованию.

Как известно, при совершении проступка работником, работодатель имеет право применить меру дисциплинарного взыскания, а также уволить работника за совершение грубого проступка. В то же время, защищая интересы работодателя, законодатель ограничивает данное право, во-первых, исчерпывающим перечнем случаев, когда такое увольнение допускается, и, во-вторых, обязанностью работодателя четко соблюдать определенный порядок увольнения работника. Если рассмотреть статистику последних лет, то можно проследить, что в 2019 году судами общей юрисдикции было рассмотрено 6073 дел о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя, 2640 дел из них удовлетворены. За 2020 год было рассмотрено 5597 дел и 4782 из которых, удовлетворены судом. В 2021 году судами рассмотрено 5241 дел, а 2922 удовлетворены. Это статистика показывает, что работодатель недобросовестно увольняет работников, в связи с чем, вторая сторона трудовых отношений вынуждена обратиться в суд [65].

Анализируя научные исследования учёных и авторов, которые

посвятили свои работы теме расторжения трудового договора, отметим автора Стригину А.И., которая говорит следующее: «при прекращении трудового договора по инициативе работодателя, права работников нарушаются и не находят должной защиты». В случае признания незаконным увольнение работника, он подлежит восстановлению на работе. Увольнение считается законным при наличии следующих обстоятельств:

- 1) имеется законное основание;
- 2) работодателем соблюдена процедура увольнения работника;
- 3) издан документ об увольнении работника [64].

Цель настоящего исследования состоит в комплексном исследовании прекращения трудовых отношений между работником и работодателем по соглашению сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя и по основаниям не зависящих от воли сторон, также обозначим тенденции по расторжению трудового договора, проведем практический анализ судебной практики и выработаем предложения по совершенствованию пробелов в нормах трудового права.

Для достижения обозначенной цели были выделены следующие задачи:

- обозначить классификацию оснований расторжения трудового договора;
- определить порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работника, по соглашению сторон, а также по основаниям, не зависящим от воли сторон;
- определить порядок и основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя по общим и специальным основаниям;
- проанализировать судебную практику расторжения трудового договора с беременными женщинами;
- определить систему гарантий, которые предоставляются работникам в связи с прекращением трудового договора;

- выделить проблемы в связи с расторжением трудового договора и обозначить пути их решения.

Предметом исследования в настоящей работе являются нормативно-правовые акты, нормы Трудового права, мнения учёных, официальная статистика, материалы судебной практики, теоретические и практические материалы.

Объектом исследования служат общественные отношения, которые возникают в процессе расторжения трудового договора между сторонами трудовых отношений.

В основу проведенного исследования положен общенаучный диалектический метод познания, метод логического анализа, системный метод и формально-правовой метод.

В процессе написания исследовательской работы были изучены труды следующих ученых: Гянджумян Е.Э., Степанов С.В., Петров А.Я., Сучилкина Е.В., Ситникова Е.Г., Мартынова Т.Н., Филющенко Л.И. Пшеничников В.Е., Стригина А.И., Конищева М.А. и другие авторы.

Эмпирической базой исследования является изучение и рассмотрение судебной практики по делам о прекращении трудового договора.

Апробация результатов исследования. Основные положения, выводы и заключения настоящей магистерской работы применялись в практической деятельности.

Структура исследовательской работы predetermined целью и задачами исследования и включает: введение, две главы, пять параграфов, заключение, список использованных источников.