

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

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

Заведующий кафедрой,
доктор юрид.наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА (НА МАТЕРИАЛАХ ПРАКТИКИ)**

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Конищева
Марина
Александровна

Научный руководитель
канд. юрид. наук, доцент

Чикирева
Ирина Павловна

Рецензент
помощник судьи Центрального
районного суда г. Тюмени

Давыдова
Нина
Валериевна

Тюмень
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	9
1.1. Классификация оснований прекращения трудового договора	9
1.2. Соответствие оснований расторжения трудового договора нормам международного права.....	22
ГЛАВА 2. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ	29
2.1. Дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в статье 81 ТК РФ	29
2.2. Дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в иных статьях ТК РФ	45
2.3. Дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в иных федеральных законах.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	88

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

абз. – абзац

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

МОТ – Международная Организация Труда

п. – пункт

подп. – подпункт

ст. – статья

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации

ФЗ – Федеральный закон

ч. – часть

ВВЕДЕНИЕ

Прекращение трудового договора – один из наиболее актуальных институтов в отрасли трудового права. К сожалению, эта актуальность зачастую носит негативный характер и обусловлена возникновением споров между сторонами трудового договора, связанных с прекращением трудовых отношений. Чаще всего в судах рассматриваются дела об увольнении по инициативе работодателя. Это детерминируется тем, что, во-первых, работник является менее защищенной стороной трудовых отношений, во-вторых, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) закреплен довольно большой перечень оснований увольнения работника по инициативе работодателя. Иные Федеральные законы (далее ФЗ) также могут предусматривать основания увольнения работников.

Между тем, думается, что закрепленное в Конституции Российской Федерации [1.7] право на труд, которое предполагает, в том числе свободу распоряжения своими способностями к труду, свободу в выборе рода деятельности и профессии, может быть существенно ограничено в случаях незаконного и необоснованного увольнения.

Необходимо отметить, что тема расторжения трудового договора достаточно подробно регламентирована в трудовом законодательстве. Поэтому, чаще всего уволенные работники оспаривают законность основания, а также порядок увольнения, соблюдение которого является необходимым условием расторжения трудового договора по некоторым основаниям.

В настоящем исследовании будут рассмотрены дополнительные основания прекращения трудовых отношений. Данные основания увольнения именуются дополнительными, потому что могут быть применены не ко всем лицам, работающим по трудовому договору, а работникам, занимающим указанные в ТК РФ и иных Федеральных законах должности. К слову, круг таких должностей достаточно обширен, а оснований увольнения еще больше, поэтому подробно мы остановимся на рассмотрении лишь некоторых оснований.

Актуальность темы исследования обусловлена также тем, что расторжение трудового договора и, как следствие, потеря работы неблагоприятно

сказываются на финансовом положении граждан и их семей. Экономический кризис, происходящий в нашей стране и сопровождающийся ростом цен и высоким уровнем безработицы, может способствовать тому, что гражданин и вовсе лишится источников средств к существованию. К тому же, если лицо уволено по виновному основанию, ему гораздо труднее найти новое место работы, потому как работодатели опасаются принимать на работу таких сотрудников, а иногда закон прямо запрещает это, например, согласно ст. 16 Федерального закона от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности» [1.12] под несоответствием кандидата на должность руководителя кредитной организации, главного бухгалтера или заместителя главного бухгалтера кредитной организации, руководителя или главного бухгалтера филиала кредитной организации (включая небанковскую кредитную организацию, имеющую право на осуществление переводов денежных средств без открытия банковских счетов и связанных с ними иных банковских операций), члена совета директоров (наблюдательного совета), лица, назначаемого на должность руководителя службы управления рисками, руководителя службы внутреннего аудита и еще ряда должностей понимаются, в том числе, наличие факта расторжения с кандидатом трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 7 или 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если на день, предшествующий дню его назначения (избрания) на должность или дню получения Банком России документов для государственной регистрации кредитной организации, не истек трехлетний срок со дня расторжения такого трудового договора. Поэтому нередки случаи, когда работники заявляют требование о переквалификации основания, по которому был расторгнут трудовой договор, например, требуя расторжение трудового договора по соглашению сторон или по инициативе работника (ст. ст. 78,80 ТК РФ).

С другой стороны, необходимо соблюдать и интересы работодателей. В условиях рыночной экономики при отсутствии необходимой для успешного функционирования организации дисциплины труда работодатель неизбежно будет нести убытки. Расторжение трудового договора с работником,

недобросовестно исполняющим трудовые обязанности или по иным причинам, может быть способом предотвращения материального вреда организации. Таким образом, мы видим, как важна правомерность применения работодателем рассматриваемых оснований увольнения, а также как важно соблюдать баланс интересов сторон трудового договора, поскольку его нарушение может привести к ущемлению прав той или другой стороны.

Научная новизна настоящего исследования заключается в комплексном изучении и формулировании проблем прекращения трудового договора по дополнительным основаниям не только с помощью научной литературы, но и путем анализа большого числа судебных решений. Именно практическое изучение данного вопроса позволило сделать ряд выводов о наличии проблем в правовом регулировании, ранее не озвученных, и предложить пути совершенствования действующего законодательства.

Также в работе будут рассмотрены вопросы, касающиеся классификации оснований расторжения трудовых договоров и соответствия оснований расторжения трудовых договоров в российском трудовом законодательстве нормам международного права. Это необходимо для того, чтобы иметь более подробное представление о всей системе института расторжения трудового договора. Проведя общий анализ системы, двигаясь от общего к частному, легче усваивать материал, касающийся отдельных элементов системы (в данном случае, отдельных оснований расторжения трудового договора); к тому же можно выявить правила и закономерности, например, в правовом регулировании каких-либо элементов системы, в том числе и непосредственно рассматриваемых в исследовании. В конечном счете, все это способствует достижению цели, поставленной в работе.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, возникающие между работодателем и работником в связи с прекращением трудового договора по дополнительным основаниям.

Предмет исследования составляют нормативно-правовые акты, регулирующие основания и порядок прекращения трудового договора по дополнительным основаниям, а также практика их правового применения.

Цель работы заключается в исследовании оснований и порядка прекращения трудового договора по дополнительным основаниям:

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- классификация оснований расторжения трудовых договоров;
- сравнение норм российского и международного права в части прекращения трудового договора;
- проведение анализа правовых норм, регулирующих прекращение трудовых отношений по дополнительным основаниям;
- проведение анализа правоприменительной практики прекращения трудовых отношений по дополнительным основаниям.

Методологической основой исследования явились как общенаучные методы познания – диалектический, системный, так и частно-научные методы – метод сравнительного правоведения, технико-юридический метод.

Теоретическая база исследования включает научные публикации по проблемам трудового права следующих авторов: Н.Л. Лютов, Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова Е. Носкова, Е.А. Новиков, И.Г. Выговская, В.Л. Гейхман, Е.В. А.В. Глухов и другие.

Нормативную основу исследования составило действующее законодательство – Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ [1.11], другие законодательные акты.

Эмпирической основой исследования явилась правоприменительная практика судов общей юрисдикции.

Теоретическое значение работы заключается в изучении оснований и порядка прекращения трудового договора по дополнительным основаниям, а также в выявлении ряда проблем, возникающих при прекращении трудовых отношений по этим основаниям.

Практическое значение работы направлено как на выявление способов защиты работников от незаконного и необоснованного увольнения, так и на выявление способов защиты работодателей от злоупотребления работниками своими правами.

Апробация работы «Соответствие оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя нормам международного права» представлена в сборнике «Россия и современный миропорядок: новые вызовы, политико-правовая модернизация и государственный суверенитет». Вып. 14 Сборник научных статей по материалам XIV Всероссийской научно-практической конференции (г. Тюмень, 12 апреля 2018 г.) / под науч. ред. Н. М. Добрынина. Тюмень: Вектор Бук, 2018. 475 с. С. 202-206. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://viptgu.ru/wp-content/uploads/2018/12/Сборник-часть-1.pdf>

Структура работы содержит основные положения содержания и состоит из списка сокращений, введения, двух глав, объединяющих в себе пять параграфов, заключения и списка использованных источников. В работе будет дан анализ некоторым положениям законодательства, представлены и проанализированы несколько судебных практик и мнений авторов, занимающихся проблемами расторжения трудовых договоров, в том числе, и по дополнительным основаниям. Думается, что представленная информация поможет лучше ориентироваться в сфере трудовых отношений.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. КЛАССИФИКАЦИЯ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора – общее понятие, характеризующее прекращение, прерывание, окончание трудовых отношений работника и работодателя. Общие основания прекращения трудового договора установлены в ст. 77 ТК РФ. Одна из классификаций делит основания прекращения трудовых отношений в зависимости от воли иницилирующего субъекта на прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя (ст. ст. 71, 81 ТК РФ), по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), по основаниям, не относящимся ни к одной из первых трех групп оснований [Орловский, с. 385].

Как видно из ст. 77 ТК РФ, законодатель при указании первых трех групп оснований использует отсылочные нормы, которые закреплены в ст. ст. 71, 80, 81, 83 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по воле его сторон – работника и работодателя (ст. ст. 71, 80, 81 ТК РФ) являются частными случаями прекращения трудовых отношений. И если расторжение трудового договора по инициативе работника содержит одно основание – желание работника, выраженное в письменной форме, то расторжение трудового договора по инициативе работодателя предусматривает достаточно большое количество оснований и, в свою очередь, имеет множество классификаций, наиболее удобной из которых, по нашему мнению, является

- в зависимости от наличия или отсутствия вины работника (на виновные и невиновные);

- в зависимости от субъекта увольнения (на общий и специальный) [Чикирева, Хильчук, с. 201-202].

Представляется целесообразным выделить также основание для классификации в зависимости от:

- источника закрепления (ТК РФ, иные федеральные законы, трудовой договор);
- оснований увольнения (общие и специальные (дополнительные)).

В ст. 83 ТК РФ закреплен перечень прекращения трудовых отношений по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора. Например, такими обстоятельствами являются: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; неизбрание работника на должность; осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим и т.д.

Под прекращением трудовых отношений по основаниям, не относящимся ни к одной из первых трех групп оснований, думается, имеются в виду основания, вошедшие в ст. 77 ТК РФ, но не вошедшие в группу предыдущих классификаций, а именно: соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ); истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 79 ТК РФ); в случае, если условия трудового договора изменились, и работник не согласен работать на новых условиях (ч. 4 ст. 74 ТК РФ); в случае, если согласно медицинскому заключению работник не может оставаться на занимаемой должности и отказывается от перевода на другую, подходящую по медицинским показаниям работу, либо если у работодателя отсутствует необходимая по

медицинским показаниям работа (ч. 3 и ч. 4 ст. 73 ТК РФ); в случае отказа от перевода в другую местность (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ); в случае нарушения норм, регламентирующих порядок заключения трудового договора, если нарушение делает невозможным продолжение работы у данного работодателя (ст. 84 ТК РФ).

Однако вышеперечисленные классификации можно назвать скорее классификациями прекращения трудовых отношений по общим основаниям, в то время как в законодательстве предусмотрено достаточно большое количество «специальных» (именуемых еще «дополнительными») оснований для прекращения трудовых отношений и увольнения работника. Специальными они называются потому, что могут быть применены не ко всем работникам, а к работникам, занимающим определенные должности (руководитель организации, педагогический работник, тренер) или имеющим определенный статус трудовых отношений, регламентируемый законом (совместители, надомники). Субъектов увольнения по таким основаниям (работников) также можно назвать специальными. Настоящая работа будет посвящена рассмотрению именно специальных или дополнительных оснований прекращения трудовых отношений. Для их разграничения также представляется целесообразным применить классификацию в зависимости от источника закрепления оснований (ТК РФ, иные федеральные законы, трудовой договор). Однако поскольку трудовой договор персонален и индивидуален, и мы не анализируем конкретный договор, заключенный между работником и работодателем, а также потому что в ТК РФ прекращению трудовых отношений посвящены и общие, и специальные разделы, предлагается выделить следующую классификацию по источнику закрепления:

- дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в ст. 81 ТК РФ;
- дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в иных статьях ТК РФ;

- дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в иных Федеральных законах.

Например, в ст. 81 ТК РФ помимо общих оснований расторжения трудового договора можно встретить основания, применяемые только в отношении работников, занимающих определенную должность: сменился собственник имущества организации и принял решение прекратить трудовые отношения с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель утратил доверие к работнику в связи с совершением последним виновных действий, при условии, что данный работник занимается обслуживанием денежных или товарных ценностей (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель утратил доверие к работнику в связи с тем, что работник не предпринял меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, в случае если он является стороной конфликта интересов, а также, если работник не представил или представил неполные (недостоверные) сведения о своих доходах, расходах, имуществе, обязательствах имущественного характера, не представил или представил неполные (недостоверные) сведения аналогичного характера в отношении своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открыл или хранил счета, вклады, ценности, наличные деньги в иностранных банках, владел или пользовался иностранными финансовыми инструментами или если аналогичные действия совершили его супруг (супруга), несовершеннолетние дети. Запрет на вышеперечисленные действия должен содержаться в соответствующих нормативно-правовых актах (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работник, занимающий должности, связанные с выполнением воспитательных функций, совершает проступок, признаваемый аморальным и несовместимым с дальнейшим выполнением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), руководитель организации (филиала, представительства), его заместители и главный бухгалтер приняли решение, вследствие которого была нарушена сохранность имущества организации, оно неправомерно использовалось или ему был нанесен иной вред, если такое решение признано необоснованным (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ),

однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем (заместителями руководителя) организации (филиала, представительства) (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), основания, содержащиеся в трудовом договоре с руководителем организации (членами коллегиального исполнительного органа) (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Также дополнительные основания прекращения трудовых отношений установлены в некоторых главах раздела XII, регламентирующего особенности труда отдельных категорий работников, а именно:

- трудовой договор с руководителем организации прекращается в случаях, предусмотренных нормами законодательства о несостоятельности (банкротстве) об отстранении от должности (п. 1 ч. 1 ст. 278 ТК РФ); уполномоченный орган юридического лица, собственник имущества организации, либо уполномоченное собственником лицо (орган) принимает решение о прекращении трудового договора с соответствующим руководителем (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ); нарушен закрепленный в ст. 145 ТК РФ предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников и заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера указанных в данном пункте организационно-правовых форм (п. 1 ч. 2 ст. 278 ТК РФ); по иным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре (п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ);

- трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть расторгнут при трудоустройстве лица, для которого занимаемая совместителем должность станет основной работой (ст. 288 ТК РФ);

- трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может расторгаться по установленным в трудовом договоре основаниям (ч. 1 ст. 307 ТК РФ), либо, если работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем умер, в течение двух месяцев не известно его место нахождения, имеются иные случаи, когда нет возможности зарегистрировать факт прекращения трудового договора и продолжать работу, при условии обращения работника в орган местного самоуправления для регистрации факта прекращения трудового договора, при этом обращаться

необходимо в орган местного самоуправления, в котором этот договор был зарегистрирован (ч. 4 ст. 307 ТК РФ);

- трудовой договор с надомниками может расторгаться по установленным в трудовом договоре основаниям (ст. 312 ТК РФ);

- трудовой договор с дистанционным работником может расторгаться по установленным в трудовом договоре основаниям (ст. 312.5 ТК РФ);

- трудовой договор с иностранным гражданином или лицом без гражданства прекращается в случае, когда разрешение на привлечение и использование иностранных работников приостанавливает действие, заканчивается срок его действия, либо оно аннулируется (п. 1 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); разрешение на работу, патент аннулируется (п. 2 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); разрешение на временное проживание в Российской Федерации у иностранного гражданина аннулируется (п. 3 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); вид на жительство в Российской Федерации у иностранного гражданина аннулируется (п. 4 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); у разрешения на работу или патента оканчивается срок действия (п. 5 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); срок действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации оканчивается (п. 6 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); срок вида на жительство в Российской Федерации оканчивается (п. 7 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); срок действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования истек либо прекратил действие договор работодателя и медицинской организации о получении работником - иностранным гражданином или лицом без гражданства платных медицинских услуг, если по данному договору работнику предоставляется первичная медико-санитарная помощь и специализированная медицинская помощь в неотложной форме (п. 8 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); сокращение числа работников - иностранных граждан и лиц без гражданства на основании федеральных законов, указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации об установлении численности на осуществление трудовой деятельности данными лицами (п. 9 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); отсутствует возможность получения работником прежнего места работы после окончания срока временного перевода

в соответствии с ч. 2 ст. 327.4 ТК РФ (п. 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ); отсутствует возможность временного перевода работника в соответствии ч. 2 ст. 327.4 ТК РФ (п. 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ) (по некоторым основаниям предусмотрены случаи-исключения);

- трудовой договор с педагогическим работником подлежит прекращению в случае грубого нарушения устава образовательной организации при условии, что оно совершено повторно и не прошло одного года с момента предыдущего нарушения (п. 1 ч. 1 ст. 336 ТК РФ); в случае применения методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, в том числе, однократное (п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ); достижение предельного возраста нахождения на определенной в ст. 332 ТК РФ должности (п. 3 ч. 1 ст. 336 ТК РФ);

- трудовой договор с руководителем и заместителем руководителя государственной или муниципальной научной организации прекращается при достижении ими предельного возраста нахождения в определенной в ст. 336 ТК РФ должности (ст. 336.3 ТК РФ);

- трудовой договор с работником представительства Российской Федерации за границей прекращается при истечении срока, на который работник был направлен за границу государственным органом или государственным учреждением или на который с ним заключался срочный трудовой договор (ч. 1 ст. 341 ТК РФ); в стране, в которой находится работник, произошла чрезвычайная ситуация; в стране, в которой находится работник, он объявлен персоной нон грата либо получено уведомление о неприемлемости нахождения работника на территории соответствующей страны от уполномоченных органов этого государства; сокращение числа дипломатических или технических работников представительства на основе соответствующей квоты; работник нарушает обычаи, законы, общепринятые нормы поведения и морали страны, в которой он находится; работник грубо нарушил, в том числе, однократно трудовые обязанности или требования режима, установленного на территории представительства или учреждения, если он был ознакомлен с ними при

заключении трудового договора; работник временно нетрудоспособен более двух месяцев подряд или имеет заболевание, входящее в список заболеваний, которое в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти препятствует осуществлять им свои полномочия за границей;

- трудовой договор с работником религиозной организации прекращается по установленным в трудовом договоре основаниям (ст. 347 ТК РФ);

- прекращение трудового договора со спортсменом возможно в случае спортивной дисквалификации на шесть и более месяцев (п. 1 ч. 1 ст. 348.11 ТК РФ), а также при единичном нарушении общероссийских антидопинговых правил или международных антидопинговых правил, принятых уполномоченными антидопинговыми организациями, если нарушение признает указанная организация (п. 2 ч. 1 ст. 348.11 ТК РФ);

- трудовой договор с тренером прекращается при нарушении, в том числе, единичном общероссийских антидопинговых правил, принятых уполномоченными антидопинговыми организациями, если нарушение признает указанная организация (ст. 348.11-1 ТК РФ);

- трудовой договор с помощником, работником нотариуса прекращается по основаниям, установленным законодательством о нотариате (ст. 351.4 ТК РФ).

Существует большое количество федеральных законов, в которых установлены основания увольнения для отдельных категорий работников.

Следует отметить, что в них закреплены как основания, именуемые в ТК РФ «общими», например, расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего, отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом (ст. 33 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1.20]), так и те, аналогов которых нет в ТК РФ. Назвать их специальными или дополнительными основаниями прекращения трудовых отношений с точки зрения трудового законодательства, думается, неправильно, поскольку в рамках трудового права все основания увольнения, закрепленные в иных федеральных законах, рассматриваются как дополнительные.

Однако в рамках настоящего исследования представляется целесообразным обратить внимания на основания, имеющие свою специфику, связанную с деятельностью субъекта увольнения; аналоги оснований, имеющих в ТК РФ, мы рассматривать не будем.

Так в соответствии со ст. 51 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» [1.15] военнослужащий подлежит увольнению с военной службы:

- при достижении предельного возраста пребывания на военной службе;
- в связи с лишением воинского звания;
- при утрате доверия со стороны должностного лица, у которого есть полномочия решать вопрос относительно увольнения при непринятии военнослужащим мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, в случае если он является стороной конфликта интересов, а также, если он не представил или представил неполные (недостоверные) сведения о своих доходах, расходах, имуществе, обязательствах имущественного характера, не представил или представил неполные (недостоверные) сведения аналогичного характера в отношении своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открыл или хранил счета, вклады, ценности, наличные деньги в иностранных банках, владел или пользовался иностранными финансовыми инструментами или если аналогичные действия совершили его супруг (супруга), несовершеннолетние дети; при нахождении в составе органа управления организации, занимающейся коммерческой деятельностью, если такое нахождение является оплачиваемым и для таких случаев не имеется исключений, установленных федеральным законом; при занятии военнослужащим предпринимательской деятельностью; при нахождении в составе попечительских или наблюдательных советов, органов управления, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и расположенных в Российской Федерации их структурных подразделений, если такое нахождение не обусловлено международным договором, участником

которого является Российская Федерация или законодательством Российской Федерации;

- при утрате доверия к командиру (начальнику) со стороны должностного лица, у которого есть полномочия решать вопрос относительно его увольнения, а также при утрате доверия к командиру (начальнику), со стороны должностного лица, у которого есть полномочия решать вопрос относительно его увольнении в случае, если командир (начальник) знал о том, что у подчиненного ему военнослужащего имеется личная заинтересованность, и она ведет или может привести к конфликту интересов, и не предпринял должных мер по недопущению и (или) урегулированию этого конфликта;

- военнослужащему назначено наказание в виде лишения свободы, и приговор вступил в законную силу;

- военнослужащему, который проходит службу по контракту, назначено наказание в виде лишения свободы условно за умышленное преступление, и приговор вступал в законную силу;

- отчисление из военной профессиональной образовательной организации или военной образовательной организации высшего образования;

- военнослужащий, проходящий военную службу по призыву, избран депутатом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутатом представительного органа муниципального образования или главой муниципального образования и будет осуществлять свои полномочия на постоянной основе;

- военная служба была прекращена в период ее приостановления;

- военнослужащий, несший службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях на воинской должности прапорщика, мичмана или офицера, или проходящий военную службу по призыву вышел из гражданства Российской Федерации;

- военнослужащий, несший службу по контракту, приобрел гражданство (подданство) иностранного государства.

В соответствии со ст. 33 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» основаниями прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы являются, в том числе:

- выход из гражданства Российской Федерации;
- нарушение ограничений и невыполнение обязательств, установленных указанным Федеральным законом и другими федеральными законами;
- нарушение запретов, связанных с гражданской службой, закрепленных в указанном Федеральном законе.

В соответствии со ст. 82 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1.25] контракт подлежит прекращению, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы по достижении предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел.

Также контракт может быть расторгнут, а сотрудник уволен со службы в органах внутренних дел:

- по выслуге лет, дающей право на получение пенсии;
- при отчислении из образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;
- при окончании срока пребывания сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;
- при отказе нести службу в особых условиях при отсутствии уважительных причин;
- при отказе исполнять дисциплинарное взыскание в виде перевода на нижестоящую должность;
- при несоблюдении сотрудником контрактных условий;

- при несоблюдении контрактных условий уполномоченным руководителем;
- при назначении сотрудника на государственную должность Российской Федерации;
- при несоблюдении ограничений и запретов, закрепленных федеральными законами;

Контракт подлежит расторжению, а сотрудник увольнению со службы в органах внутренних дел по следующим основаниям:

- военно-врачебной комиссией вынесено заключение, в соответствии с которым сотрудник признается негодным к несению службы;
- вынесено решение суда, в соответствии с которым сотрудник признан недееспособным или ограниченно дееспособным, и оно вступило в законную силу;
- сотрудник отказался от гражданства Российской Федерации или приобрел гражданство (подданство) иностранного государства;
- при поступлении на службу либо в период ее прохождения сотрудник предъявил подложные документы или представил заведомо ложные сведения, в том числе, подтверждающие его соответствие требованиям законодательства для назначения на соответствующую должность в органах внутренних дел, если такое деяние не влечет за собой уголовную ответственность;
- сотрудник находится в отношениях близкого родства или свойства с сотрудником, которому он непосредственно подчинен или подконтролен, и отказывается от перевода на иную должность в органах внутренних дел в целях устранения вышеназванных обстоятельств;
- при осуждении сотрудника за преступление; при прекращении в отношении него уголовного преследования по нереабилитирующим основаниям, за исключением случаев, если на момент расторжения контракта и увольнения со службы устранена преступность совершенного им деяния (обратная сила уголовного закона);
- при совершении проступка, который порочит честь сотрудника органов внутренних дел;

- при отказе сотрудника от перевода на равнозначную должность в связи с ротацией кадров при отсутствии причин, признанных уважительными;

- в связи с утратой доверия в случаях, предусмотренных данным Федеральным законом.

Рассмотрев три федеральных закона в части прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников, следует отметить, что большинство связаны с виновными действиями работников, например, с несоблюдением запретов, установленных для служащих (так называемые коррупциогенные основания), а также с запретами на занятие данной деятельностью при определенных условиях (прекращение гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства (подданства) иностранного государства). В иных федеральных законах также нередко можно встретить такое основание увольнения, как достижение предельного возраста пребывания в определенной должности. Таким образом, установленные в различных федеральных законах основания прекращения трудовых отношений, являются достаточно схожими по своему содержанию и характеризуются тем, что работники, которые могут стать субъектом увольнения, исполняют свои обязанности, как правило, в соответствии со служебным контрактом. Также стоит напомнить, что согласно ст. 11 ТК РФ на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе, а на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются вообще.

Также помимо классификации дополнительных оснований расторжения трудового договора по источнику закрепления и степени вины работника (виновные, невиновные) можно выделить еще одну классификацию: условные

(предусматривающие право работодателя прекратить трудовые отношения с работником) и безусловные (предусматривающие обязанность работодателя прекратить трудовые отношения с работником) основания. Так, например, в рассмотренном выше основании у работодателя в соответствии с законом возникает обязанность расторгнуть служебный контракт и уволить сотрудника со службы в органах внутренних дел, если он отказывается от перевода на равнозначную должность в порядке ротации, не представив уважительных причин отказа. Однако системообразующей классификацией, думается, остается классификация по источнику закрепления оснований увольнения.

1.2. СООТВЕТСТВИЕ ОСНОВАНИЙ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НОРМАМ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

Национальная и международная правовые системы «обречены» находиться в тесном взаимодействии [Мюллерсон, с. 6]. Достаточно сильна эта связь и в сфере труда. Современное международное право во многом сформировано под воздействием наиболее удачных примеров национального законодательства, в том числе и трудового. Однако при анализе какой-либо одной национальной системы трудового права более заметно обратное влияние: воздействие международных правовых актов на национальные [Люттов, с. 14]. На данный момент российское трудовое законодательство в наибольшей степени по сравнению с советским периодом восприимчиво к появлению норм, в которых отражаются стандарты труда, принятые не собственно государством, а международными организациями на межгосударственном уровне, т.е. к международным трудовым стандартам. Увидеть, как воспроизводятся и реализуются международно-правовые нормы в сфере труда в российском трудовом праве можно на примере института расторжения трудового договора.

Федеральным законом от 03.06.2009 г. № 101-ФЗ была ратифицирована Европейская социальная хартия (пересмотренная). В п. 4 ст. 4 Хартии [1.2] предусмотрено право работников на получение заблаговременного уведомления о прекращении их работы по найму в разумные сроки.

Однако и нормы Хартии допускают возможность немедленного расторжения трудового договора при совершении работником серьезного нарушения (оговорка к Хартии). О закреплении обязанности работодателя уведомлять о предстоящем прекращении трудовых отношений по всем основаниям, за исключением дисциплинарных, настаивает и Европейский комитет по социальным правам [1.6]. Также им рекомендовано регулировать в национальном трудовом законодательстве сроки уведомления о прекращении трудового договора с работником, которые необходимо дифференцировать в зависимости от рабочего стажа у данного работодателя [1.5]. С момента срока, когда работник был предупрежден о предстоящем расторжении трудового договора до конца истечения этого срока, работнику также необходимо предоставить освобождение от исполнения трудовых обязанностей для поиска новой работы [1.4]. Время, которое работник затратил для поиска новой работы должно быть оплачено.

В российском законодательстве работников официально обязаны уведомить о предстоящем расторжении трудового договора лишь по некоторым основаниям. Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодателю необходимо уведомить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до расторжения трудового договора. В случае, если трудовой договор с работником заключен на срок до двух месяцев, уведомить об увольнении по аналогичным основаниям необходимо не менее, чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ), а в случае заключения трудового договора о выполнении сезонных работ – не менее, чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

Также уведомлению о прекращении трудового договора подлежат работники в связи с окончанием срока действия срочного трудового договора. По общему правилу срок уведомления – не менее, чем за три календарных дня (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

Не позднее чем за три дня об увольнении необходимо уведомить работника, находящегося на испытательном сроке, в случае неудовлетворительного результата испытания. При этом, работодатель обязан указать причины, на основании которых работник признается не выдержавшим испытание (ч. 1 ст. 71 ТК РФ).

В ТК РФ предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора с лицом, работающим по совместительству. Основание – прием на работу работника, для которого эта работа будет основной. Срок уведомления составляет не менее чем две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

Если работник имеет трудовой договор, второй стороной которого является работодатель – физическое лицо или религиозная организация, в этом договоре должны быть указаны в том числе и сроки предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 307 ТК РФ, ч. 2 ст. 347 ТК РФ).

Исходя из этого, мы видим, что российское трудовое законодательство не учитывает стаж работы в качестве критерия, влияющего на срок предупреждения о расторжении трудового договора. Работники в России также не могут воспользоваться правом на освобождение от исполнения трудовых обязанностей в течение срока, в который действует предупреждение об увольнении для того, чтобы найти себе новое место работы. Более того, срок предупреждения о предстоящем увольнении предусмотрен не для всех оснований прекращения трудового договора. Следовательно, можно сделать вывод, что российское трудовое право воспроизводит положения Европейской социальной хартии лишь в части необходимости установления сроков уведомления о предстоящем увольнении. При этом в ТК РФ сроки уведомления об увольнении распространяются не на все предусмотренные Кодексом основания увольнения.

На основании вышеизложенного, специалисты делают вывод, что главным правовым инструментом защиты трудовых прав работников в России является не предупреждение о прекращении трудовых отношений с выплатой компенсации, как во многих странах-участницах Хартии, а установленный ТК

РФ перечень оснований расторжения трудового договора [Лютов, с. 39]. Так, в Германии обязанность работодателя уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора варьируется в зависимости от стажа увольняемого у данного работодателя: работники со стажем более 2 лет уведомляются не менее чем за 1 месяц; более 5 лет – за 2 месяца; более 8 лет – за 3 месяца; более 10 лет – за 4 месяца; более 12 лет – за 5 месяцев и т.д. Данный порядок расторжения трудового договора называют ординарным. Чтобы расторгнуть трудовой договор с сотрудником по ординарному основанию, нанимателю не требуется как-либо обосновывать причины увольнения.

Прекращение трудовых отношений без уведомления работника за определенный законом срок именуется экстраординарным. В соответствии со ст. 626 Германского гражданского уложения такой вид увольнения может быть применен «если имеются факты, на основании которых, с учетом обстоятельств дела и интересов обеих сторон, для лица, расторгающего договор, продолжение служебных отношений до истечения срока предупреждения или до обусловленного в договоре срока их прекращения, является невозможным» [Бергман, с. 456-457]. Экстраординарные основания не всегда следствие виновного поведения работника. В пример авторами приводится недостаточная квалификация, грубое нарушение со стороны работника, тяжелая экономическая обстановка в компании работодателя [Лютов, с. 25]. Данные основания формируются судебной практикой. Думается, что ординарные и экстраординарные увольнения в какой-то степени являются аналогом российской классификации расторжения трудового договора по виновным и невиновным основаниям. Тем не менее в трудовом праве Германии не закреплен перечень оснований ни для ординарного увольнения (с предупреждением), ни для увольнения без предупреждения.

Таким образом, в России, ратифицировавшей Европейскую социальную хартию, ее положения воспроизводятся с учетом необходимости уведомления о расторжении трудового договора. Уведомлению, однако, подлежат только те

работники, трудовые отношения которых прекращаются по основаниям, указанным в законе.

Возможно, закрепление подобных положений в российском праве связано с ориентированностью национального законодателя на акты Международной Организации Труда (далее МОТ). В ст. 4 Конвенции МОТ 1982 г. «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» № 158 имеется положение о том, что «трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника, или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы» [1.3]. ТК РФ как раз устанавливает перечень оснований, в соответствии с которыми можно расторгнуть трудовой договор, т.е. законных оснований, в отличие от большинства европейских стран, где основания увольнения законом не установлены. Таким образом, положения Конвенции более близки к российскому трудовому законодательству, поскольку европейские государства тяготеют к использованию модели ординарного увольнения, осуществляемого с предварительным уведомлением работника и компенсацией, но не обосновывающих причины увольнения.

Однако данная Конвенция в России не ратифицирована. Стоит отметить, что уровень ее ратификации низок и в других странах. Так, по состоянию на февраль 2012 г. участниками Конвенции № 158 являются всего 35 государств, состоящих в МОТ.

Таким образом, российское трудовое законодательство при регулировании института расторжения трудового договора безусловно основывается на нормах международного трудового права, но не воспроизводит его. В данном случае, правильнее говорить о двух концептуальных подходах, которыми регламентируется увольнение работников. В основе российского трудового законодательства лежит закрепление исчерпывающего перечня оснований для расторжения трудового договора в качестве основной гарантии работников. Нормы международного права, в том числе и нормы европейского права,

основаны на таких гарантиях, как заблаговременное предупреждение работников о предстоящем увольнении и предоставление оплачиваемого времени на поиск новой работы либо выплата компенсации вместо предупреждения. Размеры компенсации в этом случае, надо полагать, являются значительными.

Однако некоторые эксперты высказывают мнение о том, что замена одной системы защиты работников на другую вполне допустима, поскольку более проще обращаться в суд, оспаривая не законность увольнения, а размер полагающейся работнику компенсации. Это подход называют выгодным и для работодателей, так как они будут иметь возможность расторгнуть трудовой договор с сотрудником, работа которого не устраивает сторону нанимателя, и при этом не стараться фабриковать фиктивное наличие законных оснований для увольнения [Лютов, с. 25-26].

Конечно, введение практики предупреждений о прекращении трудовых отношений и предоставление увольняемому сотруднику времени для поиска новой работы, и, при этом, оплата этого затраченного времени вместе с сохранением действующих гарантий в виде исчерпывающего перечня оснований для увольнения было бы наилучшим вариантом. Думается, именно к нему необходимо стремиться в процессе развития трудового права в России. Однако в настоящее время, вероятнее всего, появление таких нововведений вызовет негативную реакцию работодателей, настаивающих на увеличении своих прав в сфере трудового законодательства. Отказ от действующей системы, по которой увольнение возможно лишь при наличии оснований, закрепленных законом, с наибольшей долей вероятности вызовет протесты, но уже со стороны работников и их представителей.

Также нельзя не отметить, что российское трудовое законодательство полностью соответствует международному в части правового регулирования оснований расторжения трудового договора, связанных с виной работника. С работником, совершившим грубое нарушение, предусмотренное ТК РФ, трудовые отношения прекращаются в одностороннем порядке без

предварительного уведомления и выплаты каких-либо компенсаций. Однако это не значит, что для увольняемых по виновным основаниям граждан вообще не предусмотрено гарантий защиты их прав. Так, например, для увольнения по п. п. 5 и 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо соблюдение специального порядка.

ГЛАВА 2. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ

2.1. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ЗАКРЕПЛЕННЫЕ В СТАТЬЕ 81 ТК РФ

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) содержит основания прекращения трудовых отношений как со всеми лицами, работающими по трудовому договору, так и с отдельными категориями работников, которые были перечислены в 1 главе.

В п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривается возможность расторжения трудового договора в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Согласно п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [3.1] под непосредственным обслуживанием понимается прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п. Основанием для увольнения служат только факты, установленные в законном порядке, т.е. по результатам расследования и решения суда, аудита или ревизии. Принято выделять условие – с работником должен быть заключен договор о полной материальной ответственности. Но в теории права вопрос о субъекте увольнения по данному основанию решается не столь однозначно.

В Постановлении также отмечено, что при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой. Следовательно, если работодатель узнает, что работник привлечен к уголовной ответственности, например, за кражу серебряных ложек у соседа, то может уволить его по указанному основанию. Процесс в данном случае облегчается тем, что увольнение работника не будет относиться к дисциплинарному взысканию, а значит, нет необходимости соблюдать установленный порядок

применения дисциплинарных взысканий. Однако, в случае совершения работником виновных действий, которые являются основаниями к утрате доверия, по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, порядок наложения дисциплинарного взыскания соблюдать придется (абз. 3 ст. 192 ТК РФ).

Спорным в литературе является вопрос о субъекте увольнения по указанному основанию. Поскольку основанием расторжения трудового договора является совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, логично говорить о субъекте материальной ответственности, ведь только ему могут быть вверены какие-либо ценности.

Как известно, существует два вида материальной ответственности: полная и ограниченная (частичная). Ограниченная материальная ответственность возлагает на работника обязанность возместить прямой действительный ущерб, но не свыше своего среднего месячного заработка. Полная материальная ответственность работника согласно ст. 242 ТК РФ состоит в обязанности возмещения причиненного прямого действительного ущерба в полном размере без каких-либо ограничений пределами заработка работника.

Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 [1.34] утвержден Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. Это кассиры, контролеры, директора, заведующие, администраторы, другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники; продавцы, товароведы всех специализаций; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительного-монтажных подразделений; заведующие, другие руководители складов, кладовых, ломбардов, камер хранения; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; лаборанты, методисты кафедр, заведующие секторами библиотек и т.д.

На работников, не входящих в этот перечень, либо с которыми не заключены договоры о полной материальной ответственности, и они не являются ее субъектами в силу ст. 243 ТК РФ распространяется частичная ответственность.

В научной литературе нет единого подхода в вопросе применения п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ от вида материальной ответственности, которая распространяется на работника.

Сложность состоит в том, что ни в соответствующей статье ТК РФ, ни в Постановлении Пленума не дано уточнений по этому поводу. Одни специалисты придерживаются точки зрения, что достаточно лишь, чтобы работник непосредственно обслуживал товарно-материальные ценности независимо от вида материальной ответственности, субъектом которой он является. Другие – настаивают на том, что речь может идти только о тех работниках, на которых распространяется полная материальная ответственность. Исходя из разъяснений Пленума Верховного Суда, в которых подчеркивается, что для расторжения трудового договора необходимо непосредственное обслуживание работником денежных или товарных ценностей, следует, что факт наличия (отсутствия) договора о полной материальной ответственности никак не влияет на увольнение.

Еще одна проблема – отсутствие в п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ перечня проступков, служащих основанием для утраты доверия (в отличие от п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сопряженное с тем, что и сама «утрата доверия» является оценочной категорией. Вследствие этого, работодатели имеют возможность применять данное основание увольнения по собственному усмотрению, что ведет к увеличению исков об обжаловании такого прекращения трудовых отношений со стороны уволенных работников

Поскольку речь идет о дисциплинарном проступке, объектом правонарушения является дисциплина труда в части обслуживания денежных или товарных ценностей работодателя. Объективная сторона включает в себя противоправное действие работника (законодатель указывает именно на совершение действия, но, думается, можно ставить вопрос и о противоправном

бездействии), наступившее последствие (утрата доверия со стороны работодателя). Стоит обратить внимание, что именно утрата доверия, а не причинение вреда является последствием, так как для увольнения достаточно и угрозы причинения вреда работодателю) и причинно-следственная связь между ними. К действиям работника, дающим повод для утраты доверия, принято относить любое нарушение или неисполнение трудовых обязанностей в случае, если такие обязанности непосредственно связаны с обслуживанием денежных или товарных ценностей. При оспаривании увольнения для работодателя очень важно доказать, что такие обязанности в действительности были возложены на конкретного работника. Поэтому необходимо закреплять их в трудовых договорах, должностных инструкциях, других локальных правовых актах.

Так, М. (продавец) был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с наличием недостачи товарно-материальных ценностей в размере 1 380 000 рублей, установленной по результатам ревизии. При обжаловании увольнения в суд М. ссылаясь на то, что на момент проведения ревизии он не являлся материально ответственным лицом, поскольку приказ об увольнении был составлен 05.07.2016, а договор о полной материальной ответственности от 01.06.2006 г. им был подписан 04.07.2016. К тому же доступ к материальным ценностям и деньгам имели третьи лица. Следовательно, его вина не подтверждена. Однако суд первой инстанции со ссылкой на должностную инструкцию продавца, утвержденную ИП Ц. 12.01.2004 г., п. 2.2 трудового договора, сделал вывод, что работник исходя из занимаемой должности отвечал за хранение материальных ценностей, и, следовательно, увольнение правомерно. Суд апелляционной инстанции оставил решение без изменения [3.21].

Из анализа данного судебного решения следует и то, что последний элемент правонарушения – субъективная сторона, выражающаяся в вине работника, может быть как в форме умысла, так и в форме неосторожности.

Однако в 2019 г. судьи Верховного Суда РФ при рассмотрении одного из дел высказали позицию, что одного факта ответственности за хранение материальных ценностей для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ недостаточно.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что Чимидова В.О. и Селявина Е.М. работали в должности продавцов магазина «Фамилия» в ТЦ «Золотой Вавилон» г. Москва, с ними были заключены договоры о коллективной материальной ответственности. По результатам инвентаризации была выявлена недостача товарно-материальных ценностей в количестве 9 592 единиц на сумму 3 848 444,02 руб. Суд первой инстанции признал их увольнение в связи с утратой доверия незаконным, однако суд апелляционной инстанции это решение отменил. Верховный суд РФ, в свою очередь, отменил решение суда апелляционной инстанции, посчитав, что им неправильно применены нормы трудового законодательства, определяющие условия увольнения работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за утрату доверия.

Верховный суд РФ пришел к выводу, что увольнение по рассматриваемому основанию может быть применено только в случае установления вины работника в совершении определенных действий (бездействия), дающих основание для утраты доверия к работнику. Утрата доверия со стороны работодателя к этим работникам должна основываться на объективных доказательствах вины в причинении работодателю материального ущерба. Если вина работника в этом не установлена, то его увольнение по мотивам утраты доверия исключено.

Но суд апелляционной инстанции в нарушение п. 5 ч. 2 ст. 329 ГПК РФ не указал, какие обстоятельства дела, установленные им, позволили сделать вывод, что истцы не обеспечили сохранность имущества работодателя. Суд апелляционной инстанции привел лишь доводы о том, что в должностные обязанности Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. входило непосредственное обслуживание товарных ценностей и их сохранность, в то время как в силу норм права, регулирующих спорные отношения, суду апелляционной инстанции необходимо было установить, совершены ли Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. дающие основание для утраты доверия к ним виновные действия, в результате

которых работодателю причинен материальный ущерб (недостача товарно-материальных ценностей) [3.5].

Думается, что под виновными действиями можно подразумевать не только хищение продавцами вверенного имущества, но и, например, установление таких фактов, как оставление продавцами торгового зала, кассовых аппаратов без присмотра, установление фактов, что материально ответственное лицо видело кражу вверенного имущества и не предприняло попытки ее пресечь или знало лицо, которое осуществило кражу и не сообщило об этом, умышленно или по неосторожности не закрыло на ключ помещение с вверенным имуществом или не включило сигнализацию, в результате чего вверенное имущество было похищено. Такие факты можно расценивать и как виновные действия, и как основания для утраты доверия.

Утрата доверия – понятие оценочное, но на практике толкуется как утрата уверенности работодателя в добросовестности работника и невозможность дальнейшего продолжения трудовых отношений, независимо от предшествующего поведения работника и его отношения к труду.

Расторжение трудового договора по рассматриваемому основанию приводит к запрету уволенному субъекту поступать на определенные должности. Так, в ст. 9 ФЗ «О национальной платежной системе» [1.24] предъявлено требование, согласно которому организация, не являющаяся кредитной организацией, намеревающаяся стать оператором платежной системы, не может принимать на должность единоличного исполнительного органа и главного бухгалтера лицо, имеющее судимость за преступления в сфере экономики или трудовой договор с которым расторгнут на основании, предусмотренном п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в течение двух лет, предшествовавших дню подачи в Банк России регистрационного заявления. Подобные запреты содержатся в ФЗ «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении наличных денежных расчетов и (или) расчетов с использованием электронных средств платежа» [1.18], ФЗ «О банках и банковской деятельности» и других.

Следующее основание, которое следует затронуть: п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Оно также базируется на утрате доверия, но в связи с непринятием мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, непредставления или представления неполных (недостоверных) сведений о своих (супруги, несовершеннолетних детей) доходах, расходах, имуществе, обязательствах имущественного характера, открытия или хранения счетов, вкладов, ценностей, наличных денег в иностранных банках, владения или пользования иностранными финансовыми инструментами (в том числе, супругами и несовершеннолетними детьми).

Стоит отметить, что в учебной, научной литературе практически нет информации, посвященной этому вопросу, поэтому его рассмотрение хотелось бы начать с примера из судебной практики. М. был уволен с должности начальника юридического отдела ОАО «Б» по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на основании акта служебного расследования согласно которому он в суде представлял интересы ООО «Т» и ООО «П» против ОАО «Б». Работодатель расценил действия М. как непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он являлся. И, казалось бы, все логично, но суд признал увольнение М. незаконным, пояснив, что п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ введен Федеральным законом от 03.12.2012 № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» [1.27]. На основании этого, субъектами применения рассматриваемого основания увольнения являются лица, занимающие определенные должности, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами, на которых возложена обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

В частности, суд пояснил, что на таких субъектов законом возлагается обязанность представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и

обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. В ТК РФ к таким лицам относятся руководители государственного (муниципального) учреждения (ст. 275 ТК РФ), работники государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании (ст. 349.1 ТК РФ), работники Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (ст. 349.2 ТК РФ) [3.26].

К другим Федеральным законам, указанным в п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ можно отнести, например, Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [1.22], который распространяется по большей части на госслужащих. Стоит отметить, что во всех законах, регламентирующих деятельность госслужащих, увольнение в связи утратой доверия по идентичному основанию установлена, следовательно, их увольнение осуществляется на основании специальных федеральных законов, регламентирующих их деятельность.

Таким образом, возникает вопрос, целесообразно ли включать в ст. 81 ТК РФ, к которой, в первую очередь, обращаются работодатели в поисках основания увольнения для работника, рассматриваемое основание. Думается, что нет, иначе неизбежны ситуации, как с увольнением начальника юридического отдела М., работодатель которого неправильно истолковал и применил законодательство, думая, что норма п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ применима ко всем работникам. Целесообразнее данное основание увольнения было бы закрепить в уже упомянутых ст. ст., 349.1 ТК РФ, 349.2 ТК РФ, регламентирующих применение труда отдельных категорий работников и ст. 278 ТК РФ, регламентирующей основание увольнения руководителя организации.

Теперь обратимся еще к одному специальному основанию. Согласно п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение возможно в случае совершения работником,

выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Наличие такого основания обусловлена особой ролью педагога в становлении и развитии личности. В ст. 48 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1.28] закреплены обязанности педагогических работников, среди которых необходимость соблюдения правовых, нравственных и этических норм, следование требованиям профессиональной этики.

В п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 разъясняется, что речь идет о специальном субъекте увольнения – работнике, занимающемся воспитательной деятельностью (учитель, преподаватель учебного заведения, мастер производственного обучения, воспитатель детского учреждения). Для того, чтобы точно определить подпадает ли указанное лицо под субъект увольнения по данному основанию, следует помнить, что такой работник, вероятнее всего, является сотрудником образовательной организации. Постановлением Правительства от 8 августа 2013 г. № 678 [1.33] утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций. В списке фигурируют такие должности, как концертмейстер, старший вожатый, тренер-преподаватель, тьютор и т.д. Указанные в данном перечне лица совершенно точно являются субъектом увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Однако, думается, что увольнению в данном случае подлежит не только работник образовательной организации, но и, например, няня, частный репетитор и т.д. Но и не любого сотрудника образовательной организации можно уволить по данному основанию. Увольнение возможно только тогда, когда воспитательная функция является основным содержанием его работы [Смирнова, Снигирева, с. 248]. Так, истец, уволенный по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, занимал должность заместителя директора по режиму в общеобразовательном учреждении для детей и подростков с девиантным поведением. В кассационной жалобе истец ссылаясь на то, что функция образовательного учреждения не является подтверждением его

функциональной обязанности, связанной с воспитательной деятельностью, должностная инструкция не содержала его обязанностей по участию в воспитательном процессе учебного заведения, общение с несовершеннолетними само по себе не является участием в воспитательной деятельности учебного заведения. Кассационный суд согласился с данными доводами и восстановил истца на работе [3.7].

В другом же примере субъектом увольнения по рассматриваемому основанию стала медсестра центра психического здоровья детей и подростков [3.20]. Все дело в том, что в должностной инструкции работницы было закреплено положение об обязанности в отсутствие воспитателя выполнять воспитательные функции при проведении режимных мероприятий, с чем она была ознакомлена под роспись. Поскольку в момент инцидента, состоявшего в том, что медсестра в грубой и унижающей достоинство ребенка форме высказала требование лечь в постель, так как у ребенка был установлен постельный режим, использовала ненормативную лексику в адрес ребенка и его матери, в отделении отсутствовал воспитатель, медсестра согласно должностной инструкции выполняла его функцию.

В Постановлении Пленума также подчеркивается, что не имеет значения, где был совершен аморальный поступок: по месту работы или в быту. Однако место совершения поступка, как и при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, влияет на порядок расторжения трудовых отношений. И если виновные действия совершены по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, то увольнение будет считаться дисциплинарным взысканием. В этом случае необходимо соблюдение порядка наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ). В случае совершения аморального поступка в быту, соблюдать порядок не требуется. Так, Смирнова Л.М. 5 июня 2009 г. на заседании методического объединения учителей математики МОУ СОШ № 6 в неприличной форме оскорбила своих четверых коллег, за что была уволена по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При обжаловании решения ссылалась на то, что указанные обстоятельства имели место в процессе исполнения ею трудовых обязанностей,

следовательно, необходимо соблюдение положений ст. 193 ТК РФ о наложении дисциплинарного взыскания. Однако суд счел поступок, послуживший основанием к расторжению трудового договора, не связанным с исполнением педагогом своих трудовых обязанностей, так как он совершен на почве неприязненных отношений с коллегами, вне течения учебного процесса. Кассационная жалоба оставлена без удовлетворения [3.6].

Еще одна проблема заключается в том, что в законодательстве отсутствует определение «аморального поступка», при этом категория аморальности является скорее не правовой, а философской, вдобавок оценочной.

В словарях термин «аморальный» рассматривается как противоречащий морали, безнравственный [Ожегов, Шведова, с. 73]. Следовательно, аморальным поступком можно назвать виновное деяние, грубо нарушающее нормы морали, то есть общечеловеческие представления, предписания о должном поведении. И ученые, и суды к таким нарушениям относят нецензурную брань, физическое насилие, психологическое давление, издевательство, оскорбительное приставание, побуждение к вступлению в половую связь, грубое обращение с животными, распитие спиртных напитков, в местах, где лицо, выполняющее воспитательную функцию, могут увидеть воспитанники и т.д [Дацко, с. 8].

Так, П. была уволена по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с должности преподавателя специальных музыкальных дисциплин из Московского военно-музыкального училища. Судом установлено, что у П. должен был состояться открытый урок, который проводится несколько раз в год в целях оценки профессиональной компетенции преподавателя. В день проведения открытого урока, П попросила суворовца Б. и Р. солгать в части того, что они не видели П. и не общались с ней до начала открытого урока (мотивы П. в решение суда не уточнялись). В данном случае преподаватель была уволена за понуждение учащихся солгать [3.19].

В похожей ситуации была уволена и учитель английского языка одной из московских школ А., но по п. 2 ст. 336 ТК РФ. Основанием послужила докладная записка классного руководителя двух учениц пятого класса, согласно которой она позвонила родителям указанных учениц и сообщила, что их дети прогуляли

диагностику МЦКО, хотя находились в здании школы. В ходе разговора, родители пояснили, что А. сказала их детям спрятаться на время проведения диагностики. Обучающиеся спрятались в туалете, откуда написали родителям смс-сообщения о том, где они находятся и почему. Данный факт в суде нашел свое подтверждение, но суд признал незаконным увольнение А., сочтя не установленным факт применения методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью обучающегося. Суд считает, что психическое насилие представляет собой негативное воздействие на обучающегося, причиняющее ему душевное страдание, в различных формах. Родители пятиклассниц в суде пояснили, что произошедшая ситуация в целом на их детей никак не повлияла [3.28].

Думается, в данном случае целесообразнее было применить к педагогу основание увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Не следует забывать, что социальные сети работников, выполняющих воспитательные функции, нередко становятся объектом изучения его воспитанников, коллег и родителей. Так, Летин Н.Ю. был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за то, что в его социальных сетях были обнаружены фотографии и картинки обнаженных тел и половых органов, на картинках демонстрировались половые акты, предметы пыток, истязательств, информация о наркотиках и наркотических веществах. Суд посчитал неубедительным довод Летина Н.Ю. о том, что он связывает нахождение данных материалов в свободном доступе со случайной ошибкой или намеренным взломом страницы, ведь он был уверен, что данные материалы закрыты для просмотра, поскольку не установлено, что уволенного отсутствовал доступ к содержащему их аккаунту. Летин Н.Ю. также не обращался к администрации сайта с просьбой об удалении спорных картинок и фотографий. Увольнение было признано законным [3.30].

Как видно из примера, поводы к увольнению за аморальный поступок могут быть самые разнообразные.

Обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. В

связи с этим рекомендуется проведение внутреннего расследования с целью установления факта совершения аморального проступка. Порядок проведения расследования устанавливается локальным актом работодателя. В случае, если имеется протокол об административном правонарушении или приговор суда, проводить расследование нет необходимости.

Следует обратить внимание, что в п. 2 ст. 336 ТК РФ предусмотрена возможность расторжения трудового договора с педагогическим работником за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. Эта норма является специальной по отношению к п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Во-первых, она применима не к любому работнику, выполняющему воспитательные функции, а только к педагогическому. Во-вторых, перечень поводов к увольнению является исчерпывающим. Если субъект и повод увольнения подходит к п. 2 ст. 336 ТК РФ, кажется правильным ссылаться именно на нее при расторжении трудового договора с работником.

Хотелось бы более подробно остановиться на основаниях увольнения, предусмотренных ст. 336 ТК РФ, а точнее на основании п. 2 ст. 336 ТК РФ, так как оно является более спорным и часто оспариваемым.

Во-первых, хотелось бы остановиться на субъекте увольнения, тут уже, конечно, им уже не будет медсестра или директор по режиму; статус педагогических работников закреплен в законе. Педагогический работник – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (п. 21 ст. 2 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Таким образом, пожалуй, главный признак, отличающий педагогического работника от работника, выполняющего воспитательные функции, является наличие трудовых, служебных отношений с образовательной организацией, то есть увольнение, например, домашней няни по п. 2 ст. 336 ТК РФ будет незаконным.

Таким образом, хотелось бы еще раз обратить внимание на важность правильного применения рассматриваемых оснований увольнения, тем более из определения видно, что педагогические работники наравне с функцией обучения выполняют и функцию воспитания. Некоторые специалисты вообще считают, что понятие аморального проступка поглощает понятие психического и физического насилия. Но, увольняя работника по п. 2 ст. 336 ТК РФ, работодатель лишает его гарантий, которые применимы к работнику за совершение дисциплинарного взыскания [Дацко, с. 14].

Как мы знаем, увольнение как меру дисциплинарного взыскания проще оспорить в суде, поскольку суд в некоторых случаях встает на сторону работника, признав данную меру несоизмеримой совершенному проступку при наличии альтернативных мере (замечание, выговор).

Согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 суды обязаны выносить законные и обоснованные решения, основанные на обязательном учете обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения дел при оспаривании дисциплинарных взысканий и требований о восстановлении на работе. В связи с этим на работодателя возложена обязанность доказать соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Ориентируясь на судебную практику, можно привести некоторые примеры физического и психического насилия. Так, суды признают физическим насилием побои, вырывание волос, сечение, удушение, фиксирование конечностей, удержание в состоянии голода и жажды, принудительная изоляция, оставление при низкой температуре. Психическим насилием можно признать надругательство над личностью, оскорбление, воздействие, причиняющее душевные страдания, например, понижение духовного, социального статуса; угрозы, запугивания, предъявление чрезмерных требований, не соответствующих возрасту и (или) физическому состоянию обучаемого;

необоснованная критика на регулярной основе, причиняющая вред психологическому состоянию обучаемого; демонстративное негативное отношение, незаслуженно низкое оценивание работ, настраивание общего состава учебной группы против одного обучаемого; намеренное разделение или побуждение к разделению учебной группы на конфликтующие стороны [Рашидова, Мельченко, с. 125].

Так, Новоселов А.Д. был уволен из ФГКОУ «Омский кадетский военный корпус» по п. 2 ст. 336 ТК РФ за то, что во время проведения самоподготовки бросил ботинок в кадета Иванова, ботинок попал в голову другому кадету, следствием чего стал ушиб мягких тканей заушной области. Через две минуты после данного инцидента Новоселов А.Д. кинул связку ключей в кадета Лазарева и назвал его «моральным уродом». Доводы Новоселова А.Д. о том, что он не кидал ботинок, а снял его и стал стучать по столу, чтобы призвать кадетов к дисциплине, вследствие чего ботинок отлетел, а также о том, что он не бросал связку ключей в кадета Лазарева, а бросил их кадету в руки с целью передачи ключей, суд признал несостоятельными, исходя из показаний опрошенных кадетов. Оснований предполагать, что все опрошенные кадеты сговорились оговорить Новоселова А.Д. у суда не имелось, а возраст кадетов, их уровень развития, суд счел достаточным для способности отличить бросок ботинком от удара ботинком об парту. Увольнение признано законным [3.32].

На основании рассмотренного дела, можно сделать вывод о том, что для признания факта увольнения законным (незаконным) по рассматриваемому основанию важную роль играют свидетельские показания.

Видеозаписи, аудиозаписи в современном мире также играют существенную роль в установлении факта физического и (или) психического насилия. Так, широкий общественный резонанс в нашей области получила видеозапись, сделанная учениками поселка Боровский Тюменской области, на которой учитель Виктор Садлинский в ходе конфликта при проведении урока с учащимися девятого класса использовал высказывание ненормативной лексики в грубой форме по отношению к своим ученикам, одного из учеников он схватил

за шею. Учителя уволили по п. 2 ст. 336 ТК РФ. Думается, что во многом благодаря поддержке общественности, в том числе учеников и родителей, которые были уверены, что причиной агрессивного поведения учителя стало его намеренное провоцирование со стороны учащихся класса, в котором произошел конфликт, школа пошла на заключение мирового соглашения с Садлинским, согласно которому основание увольнения было изменено с п. 2 ст. 336 ТК РФ на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ «Увольнение по собственному желанию». Мировое соглашение утвердил суд, в который учитель подал иск, оспаривая незаконность увольнения [3.35].

Не всегда увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ связано с наличием конфликта с воспитанниками, обучающимися. Так, воспитатель Елпашева А.А. во время чтения сказки детям компенсирующей группы с неустойчивым эмоциональным фоном психостатуса, рассказывала о процессе наказания «посадить на кол», акцентируя художественное слово сказки Ершова «Конек-Горбунок» на физиологических подробностях. Согласно докладной записке, Елпашева А.А. говорила следующее: «Представьте, как кол пройдет через все тело, что происходит с человеком, которого садили на остро заточенный кол и он умирал, потому, что кол медленно глубоко протыкал все внутренние органы и добирался до головы». По данному факту Елпашева А.А. дала письменное объяснение, где подтвердила то обстоятельство, что «доступно объяснила смысл слов, а именно, что ранее таким образом происходило наказание неугодных и провинившихся». Суд апелляционной инстанции признал, что в рассматриваемой ситуации воспитатель применила методы воспитания, связанные с психическим насилием над личностью воспитанников. Согласно психологическому заключению на одного из воспитанников Елпашевой А.А., у ребенка появились резкие перепады настроения, истерики, навязчивый страх смерти, тревожность, отказ идти в детский сад [3.12].

В данном случае, конкретный факт применения методов воспитания, в том числе однократное, связанных с психическим насилием над личностью воспитанников был установлен, что соответствует сложившейся судебной

практике. Но не всегда работодатель при увольнении работника ссылается на конкретные факты, что ведет к признанию увольнения незаконным.

Так, суд признал увольнение учителя незаконным в связи с тем, что работодателем не установлено и не приведен конкретный факт, ставший поводом к увольнению. В ходе служебного расследования (обязательность которого, к слову, не закреплена в законе, но согласно практике, сложившейся в образовательных учреждениях, оно в большинстве случаев проводится) комиссия по проведению служебного расследования в общей форме, без приведения соответствующих обстоятельств конкретного факта (когда, где, при каких обстоятельствах, в отношении какого ученика применено психическое насилие) применения в отношении обучающегося, без приведения подтверждающих такой факт доказательств пришла к выводу о наличии факта психического насилия над личностью обучающегося со стороны Иргит А.А. При этом, поводом к проведению служебного расследования послужило обращение родителей обучающихся в прокуратуру, в котором они просили освободить от преподавания учителя русского языка и литературы Иргит А.А. в связи с неграмотным преподаванием предмета, руганием детей по малейшему поводу, неисполнением своих обязанности по проверке тетрадей и заполнению электронного журнала [3.10].

Думается, в данном случае служебное расследование комиссии следовало проводить по факту неисполнения учителем своих должностных обязанностей, и в случае установления такого факта, применять к учителю дисциплинарное взыскание.

2.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ЗАКРЕПЛЕННЫЕ В ИНЫХ СТАТЬЯХ ТК РФ

Пожалуй, самым часто оспариваемым основанием прекращения трудовых отношений по иным статьям ТК РФ, является прекращение трудовых отношений с руководителем организации (ст. 278 ТК РФ).

Многие специалисты говорят о том, что руководитель организации – одна из наименее защищенных трудовым законодательством категорий работников

[Урчуков, с. 1]. Это обусловлено тем, что во многом от действий руководителя организации зависит ее успешное функционирование. Отсюда появление дополнительных оснований прекращения трудовых отношений как мера реагирования на неудовлетворительное руководство организацией (как отмечено в первой главе, расторгнуть трудовой договор с руководителем организации можно не только по основаниям ст. 278 ТК РФ, но и по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом, п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ являются дисциплинарными взысканиями и требуют соблюдения порядка увольнения, предусмотренного ст. 193 ТК РФ.

Теперь обратимся непосредственно к нормам ст. 278 ТК РФ. Прекращение трудовых отношений по п. 1 ч. 1 ст. 278 ТК РФ предусмотрено в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве), по п. 1 ч. 2 ст. 278 ТК РФ в связи с несоблюдением правил трудового законодательства в части соотношения заработных плат в отношении руководителей государственных фондов, учреждений либо предприятий. Такие основания увольнения, думается, можно назвать специальными. Мы не будем анализировать их в данной работе.

Причиной увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ является принятие соответствующего решения уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом), т.е. чаще всего, работодателем руководителя организации. Причины принятия соответствующего решения законом не оговариваются. Исходя из толкования ст. 279 ТК РФ, увольняемому руководителю организации необходимо выплатить компенсацию. Вряд ли законодатель бы предусмотрел такой механизм возмещения будь это основание увольнения как-то связано с виновными действиями руководителя. Думается, что это компенсация за принятие решений об увольнении без каких-либо причин, мотивов, объяснений своего решения. Основание увольнения будет считаться невиновным. Ряд

ученых считают, что данное положение является дискриминационным, ограничивающим права работника в зависимости от должностного положения, и фактически лишает суды возможности защитить трудовые права работников [Глухов, с. 3]. Имеются случаи, когда вторая сторона настаивает, что руководитель был уволен в связи с совершением виновных действий (бездействий), которые, исходя из анализа законодательства, не предусмотрены ст. 81 ТК РФ, и лишает его права на компенсацию. Как следствие, такие решения нередко оспариваются в суде.

В 2015 г. Верховный суд РФ в Постановлении Пленума от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» [3.4] дал разъяснение о том, что прекращение трудового договора по рассматриваемому основанию, не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ. Таким образом, думается, была разъяснена сущность ст. 279 ТК РФ: если установлен факт виновного действия (бездействия), необходимо искать иную норму для увольнения работника.

В случае, если суд установит, что решение о прекращении трудового договора принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (ст. ст. 1, 2 и 3 ТК РФ), можно признать его незаконным. Таким образом, у работников появился шанс на защиту своих трудовых прав. Данное положение согласуется с п. 4.3 Постановления Конституционного суда РФ от 15.03.2005 № 3-П, на которое ссылается большинство судов при разрешении данной категории споров и в соответствии с которым законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель

организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации [3.2].

Однако, доказать злоупотребление правом или дискриминацию в сфере труда довольно трудно, если у работника нет конкретных фактов, подтверждающих их проявление. Как показывает судебная практика, наиболее распространенные в исковых заявлениях доводы работников о том, что нареканий со стороны работодателя к ним раньше не было, к дисциплинарной ответственности они не привлекались, оснований для их увольнения не имелось, не являются фактами злоупотребления правом или дискриминацией. Доводы о том, что с работодателем сложились конфликтные отношения, основанные на субъективном мнении работника, также не будут являться фактором, свидетельствующим в сторону обоснования злоупотребления правом и дискриминации. Тем не менее, решения судов по-прежнему не единообразны.

Так, Полицарпова Т.В. обратилась в суд с иском к Управлению культуры Администрации Коркинского муниципального образования, оспаривая увольнение п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, настаивала, что ее увольнение с должности директора «Коркинская детская школа искусств» носило дискриминационный характер, было беспричинным, не преследовало никаких рациональных целей, не было вызвано никакими объективными обстоятельствами, позволяющими обосновать причины увольнения. Ею не совершались никакие действия, которые могли бы повлечь утрату доверия к ней как руководителю. Школу искусств она возглавляла на протяжении 37 лет, не имея никаких взысканий, ни разу не привлекалась к ответственности за нарушение трудовой, финансовой или производственной дисциплины. Нареканий как к руководителю также в период работы не имелось. Суд признал увольнение законным: согласно показанию свидетелей, не установлено каких-либо неприязненных отношений между Полицарповой Т.В. и ее непосредственным руководителем; наличие наградений, поощрений, благодарностей в данном случае не имеют юридического значения; Полицарпова Т.В. согласно документам,

представленным ответчиком, допускала нарушения законодательства и неоднократно привлекалась к административной ответственности [3.33].

Впоследствии Поликарпова Т.В. обжаловала данное решение как незаконное, но суд кассационной инстанции оставил его в силе. Судом отмечено, что все юридически значимые обстоятельства были установлены, доводы Поликарповой Т.В. о том, что факты привлечения ее к административной ответственности на эффективность работы школы не влияли, признаны несостоятельными [3.15].

В другом случае суд восстановил на работе в должности главного врача Узловой больницы на станции Гудермес ОАО «РЖД» М., уволенной по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ. Суд пояснил, что прекращение действия трудового договора с главным врачом больницы по инициативе учредителя не имеет специальных мотивов, однако полномочное лицо, принимающее это решение, обязано, в первую очередь, действовать добросовестно, разумно и в интересах ОАО «РЖД» – в общем, и в интересах больницы, в частности. Эти условия не соблюдены при увольнении М. [3.34].

Гриценко О.Е. была восстановлена в должности директора школы г. Усолье-Сибирское. По мнению суда, при увольнении Гриценко О.Е. по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ имело место злоупотребление правом, поскольку в рассматриваемом споре уполномоченный орган в лице исполняющего обязанности начальника образования Власовой О.Ю. приняла решение об увольнении в течение шести дней исполнения обязанностей начальника образования. Как пояснила в судебном заседании начальник образования Пугачева С.Н., у неё самой, как начальника образования, решения об увольнении истца не было, и вопрос об увольнении истца не ставился на совещаниях. Оценив в совокупности письменные доказательства и показания свидетелей, суд счел, что решение, принятое исполняющей обязанности начальника образования Власовой О.Ю. об увольнении Гриценко О.Е. принято в начале учебного года, то есть вопреки целям образовательного процесса. Власовой О.Ю. не были приняты во внимание интересы школы. Суд апелляционной инстанции оставил решение в силе, несмотря на доводы ответчика о том, что Гриценко О.Е. не способна по своим

деловым качествам занимать должность директора школы. Ответчик в судебном заседании и свидетели со стороны ответчика, поясняли, что Гриценко О.Е. неоднократно не исполняла свои должностные обязанности и неоднократно предупреждалась, что может быть уволена, если не исправит существовавшее положение. Вместе с тем, доказательств указанным доводам ответчика суду не представлены (протоколы совещаний, письма, приказы) [3.14].

Однако, в большинстве случаев, суд выносит решение не в пользу рассматриваемых по указанному основанию работников.

Причиной увольнения по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ является наличие соответствующих оснований в трудовом договоре с руководителем организации. Перечень оснований законом не установлен и остается на усмотрение сторон. На практике встречаются следующие основания: недостижение организацией установленных экономических показателей за определенный период времени; нарушение установленных в трудовом договоре запретов и ограничений; неисполнение или ненадлежащее исполнение решений вышестоящих органов управления; превышение полномочий; разглашение сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну; осуществление незаконной коммерческой деятельности с использованием своего служебного положения и (или) имущества работодателя; совершение действий (бездействий), которые могут нанести вред деловой репутации работодателя и т.п.

Стоит обратить внимание, что данное основание прекращения трудовых отношений, включенное в ТК РФ Федеральным законом от 03.07.2016 № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [1.30] фактически дублирует основание, установленное в п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, наличие которого до принятия ФЗ от 03.07.2016 № 347-ФЗ подвергалось критике как противоречащее трудовому законодательству, например, в п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК установлено, что расторгнуть трудовой договор с работником можно в случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. А п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ разрешает устанавливать основания увольнения в трудовом договоре

(к слову, в ТК РФ установлена такая возможность не только для руководителей организации).

Дублирование одних и тех же оснований увольнения в ТК РФ приводит к неправильному применению норм права, их необходимо устранять, например, путем исключения из п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ словосочетания «с руководителем организации». В настоящее же время целесообразно применять специальную норму, т.е. п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ.

Судебные споры по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ чаще всего сводятся к тому, что уволенные работники оспаривают факт нарушения условий трудового договора.

В.К.В. обратился с иском о восстановлении на работе, заявляя, что условия трудового договора он не нарушал, увольнение с должности начальника Образовательного учреждения ДПО «Минераловодская техническая школа Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ незаконно.

Судом установлено, что в трудовом договоре, заключенном с В.К.В. содержались следующие условия: возможность увольнения по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором: ненадлежащее исполнение пунктов трудового договора и должностной инструкции п. 8.1; несвоевременное и некачественное выполнение всех обязательств Организации, п. 4.1.8; работник несет персональную ответственность за уплату налогов, сборов, отчислений и иных обязательных платежей, п. 9.1; работник несет всю полноту ответственности за соблюдением дел в Организации, п. 9.9; Руководитель обязан: постоянно контролировать финансовое состояние организации, п. 3.3 должностной инструкции; принимать меры по обеспечению наличия финансовых средств для оплаты налогов и других обязательных платежей, п. 3.9 должностной инструкции; лично организовывать и контролировать учебный процесс, качество проводимых занятий п. 3.12; рационально и эффективно использовать имеющееся имущество, площади, здания, сооружения, земельные участки. Исключить ущерб организации от неэффективного использования,

оплаты налогов и арендной платы за имущество, не используемое в уставной деятельности, вести постоянную работу по их сдаче в аренду п. 3.20 должностной инструкции.

Согласно акту проведения внеплановой проверки выявлены следующие факты: имеются арендаторы, с которыми не заключены договора и которые платят добровольные взносы, тем самым учреждение уходит от начисления обязательных отчислений от сдачи помещений в аренду; начальник не ведет контроль полученного дохода, и отсутствует полностью контроль за расходованием поступивших денежных средств, отсутствует график погашения кредитной задолженности; отсутствуют графики вождения, не заполняются журналы учета занятий, в журналах отсутствуют подписи руководства, путевые листы оформляются с нарушениями и выявлен факт отсутствия путевых листов, в договорах и актах выполненных работ отсутствуют подписи обучающихся, документы по группам имеют беспорядочный вид, делопроизводство в учреждении ведется на низком уровне; с арендаторами не заключены договора на возмещение потребляемого коммунального ресурса, тем самым школа несет расходы по оплате коммунальных услуг за арендаторов, школа имеет задолженности перед поставщиками коммунальных услуг, обнаружена задолженность школы по аренде земельного участка перед Управлением имущественных отношений администрации Минераловодского городского округа.

Суд признал увольнение законным [3.11]. Из анализа данного судебного решения следует, что, в принципе, увольнение по иным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, правомерно при включении в него соответствующих условий и при оговорке, что трудовой договор подлежит прекращению за ненадлежащее исполнение пунктов трудового договора или даже должностной инструкции без указания конкретных пунктов, как было в вышеуказанном примере.

Также трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным в нем с работниками, работающими у работодателя -

физического лица (ч. 1 ст. 307 ТК РФ), с надомниками (ст. 312 ТК РФ), с дистанционными работниками (ст. 312.5 ТК РФ), с работниками религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ).

Данное явление получило наименование «индивидуально-договорное регулирование». Оно подразумевает деятельность работника и работодателя по нормированию субъективных трудовых прав и обязанностей на основе свободного усмотрения субъектов такой деятельности в границах существующего правопорядка [Глотова, с. 85]. Думается, когда речь идет о включении в трудовой договор оснований его прекращения, можно говорить также о нормировании ответственности за несоблюдение трудовых обязанностей.

Исходя из нормы ч. 1 ст. 307 ТК РФ работодатель – физическое лицо может как являться, так и не являться индивидуальным предпринимателем. Проблема правового регулирования такова, что если индивидуальные предприниматели, в большинстве своем, заключают трудовые договоры с работниками, то отношения между не предпринимателями и домашними работниками: нянями, сиделками, домработницами, водителями, садовниками, репетиторами – вообще выпадают из сферы правового регулирования. В таких условиях для защиты своих трудовых прав в судебном порядке необходимо устанавливать факт наличия трудовых отношений, а это значительно труднее, чем в стандартной ситуации. Надомники, дистанционные работники также нередко работают без оформления трудового договора.

Для защиты прав рассматриваемых категорий работников И.А. Корючина предлагает наделять дополнительными надзорными полномочиями государственных инспекторов труда, что возможно при условии увеличения их штата и финансирования, либо делегировать профсоюзам часть контрольно-надзорных полномочий при условии, что работник состоит в этом профсоюзе, т.е. предлагается создание профсоюзов для объединения работников не в рамках конкретной организации, а по принципу вхождения работников в ту или иную категорию, учитывая специфику их труда [Корючина, с. 224].

Дополнительные основания прекращения трудового договора с работником, работающим у работодателя – физического лица встречаются самые разные и зависят как от экономических факторов, так и от специфики деятельности работодателя: прекращение предпринимательской деятельности, сокращение ее объемов (выручки, доходов), уменьшение заказов на производимую продукцию и (или) увеличение расходов, приведшие к необходимости сокращения издержек, и т.д.

С надомниками и дистанционными работниками прекратить трудовые отношения можно только по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Общность их труда характеризуется тем, что они исполняют трудовую функцию вне места нахождения работодателя, надомник – на дому, рабочее место дистанционного работника законом не определено, главный признак – взаимодействие между работодателем и работником по информационно-телекоммуникационным сетям общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Среди встречающихся в судебной практике оснований можно привести такие как: изменение жилищно-бытовых условий работника, влекущее невозможность продолжения работником выполнения своих обязанностей на дому; неоднократное нарушение работником своих обязанностей по предоставлению работодателю достоверных сведений об использовании им своего рабочего времени; неоднократное непредставление отчетов; невыполнение плановых показателей; отказ работника от использования в работе средств защиты информации, предоставленных или рекомендованных работодателем и т.д.

Мы целенаправленно не разделяем возможные основания прекращения трудовых отношений с надомниками и дистанционными работниками, поскольку близость их правовых характеристик очевидна: надомник в своей работе может пользоваться для связи с работодателем информационно-телекоммуникационными сетями общего пользования, в том числе сетью «Интернет», а закон не запрещает дистанционному работнику выполнять свою работу на дому, если это условие закреплено трудовым договором.

Открытым остается вопрос: распространяются ли на данные категории работников основания прекращения трудовых отношений, установленные ТК РФ. Исходя из конструирования правовой нормы «расторжение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором» не распространяется, но работодатели, в большинстве своем, включают в перечень оснований прекращения трудовых отношений основания, установленные ТК РФ (причем, не указывая какие-то конкретные основания, а имея в виду все основания, предусмотренные ТК РФ).

Симонова М.А. являлась дистанционным работником «Торгово-промышленной компании «Вилон». В ее трудовом договоре содержались следующие основания увольнения: основания, предусмотренные ТК РФ (п. 6.1); в связи с нецелесообразностью дальнейшего сотрудничества, по причинам, связанным с изменениями организационных условий труда (изменения в технике и технологии производства, реорганизации производственных процессов, другие причины) (п. 6.2); иные основания, предусмотренные трудовым договором: ненадлежащее исполнение и/или неисполнение работником своих должностных и/или трудовых обязанностей; невыполнением установленных работодателем целей и задач, включая индивидуальные целевые показатели премирования в оцениваемом расчетном периоде; неоднократное, более двух раз несоблюдение сроков выполнения порученной работы или несоответствия ее результатов требованиям, закрепленным в трудовом договоре; преставление руководству недостоверной и (или) неполной информации по вопросам своей деятельности; несоответствие выполненной работы установленным и согласованным требованиям; неоднократное, более двух раз несоблюдение дистанционным работником установленных форм отчетности и сроков направления в адрес работодателя отчетов, планов, обзоров и иных отчетных документов, ответов на запросы и электронные документы работодателя (п. 6.3).

Рассмотренный пример показывает, что юридическую конструкцию трудового договора можно сделать такой, что к работнику применяются требования и меры ответственности, установленные ТК РФ, а также

дополнительные требования и меры ответственности, характеризующие конкретный вид трудовых отношений.

Симонова М.А. была уволена в связи с нецелесообразностью дальнейшего сотрудничества, по причинам, связанным с изменениями организационных условий труда; в связи с невыполнением установленных работодателем целей и задач, включая индивидуальные целевые показатели премирования в оцениваемом расчетном периоде; неоднократное, более 2 раз несоблюдение дистанционным работником установленных форм отчетности и сроков предоставления в адрес работодателя.

Суд первой инстанции признал увольнение законным, но при обжаловании решение было отменено. Апелляционный суд пояснил, что в приказе об увольнении отсутствуют фактические обстоятельства для прекращения с работником трудовых отношений, в качестве основания для издания приказа работодатель ссылается только на уведомление о расторжении трудового договора, где также формально перечислены положения п. 6.2 и 6.3 трудового договора. Доводы представителя работодателя о том, что Симоновой М.А. более двух раз не предоставлялись отчеты, кроме его объяснений в суде первой инстанции, ничем не подтверждаются. Следовательно, из приказа об увольнении невозможно установить по какому из предусмотренных сторонами в трудовом договоре оснований был расторгнут трудовой договор [4.16].

Из анализируемого судебного решения можно сделать следующие выводы: в приказе о расторжении трудового договора помимо ссылки на конкретный пункт трудового договора, предусматривающий увольнение работника, необходимо делать ссылку на фактическое обстоятельство, послужившее поводом к прекращению трудовых отношений; при этом нужно быть готовым доказать, что фактическое обстоятельство имело место быть, что довольно трудно в условиях дистанционной или надомной работы (думается, по крайней мере, должен быть акт, фиксирующий нарушение работником его должностных обязанностей).

В судебной практике ряд споров посвящен тому, что работники, находясь в отпуске по уходу за ребенком, хотят продолжить исполнение своих трудовых

обязанностей на дому. Так, Софиева М.А. подала работодателю заявление в порядке, установленном ст. 256 ТК РФ, предусматривающем возобновление трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Софиева М.А. настаивала именно на предоставлении ей надомной работы. Суд отказал в удовлетворении заявленных требований. Доводы о том, что Софиева М.А., работая менеджером по продажам горнолыжных туров, передавала клиентам компании оформленный туристический продукт за пределами офиса, не может быть основанием для вывода о надомном характере работы. Также не является основанием и довод о том, что поиск клиентов и оформление документов производилось и может производиться посредством сети «Интернет», при подключении к базам работодателя на дому. Также соглашение о надомном характере работы должно быть обоюдным и возможность обязания работодателя перевести работника на надомную работу не предусмотрена [3.9].

Последняя категория работников, трудовой договор с которой можно расторгнуть по предусмотренным в нем основаниям, - работники религиозных организаций. Закон допускает расторжение трудового договора с ними и по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Согласно ст. 8 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» [1.14] религиозной организацией признается добровольное объединение граждан Российской Федерации, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории Российской Федерации, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица. Согласно ч. 4 ст. 24 этого же закона работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Следовательно, лиц, выполняющих работу в религиозной организации, можно разделить на две категории: священнослужители и работники. Со священнослужителями

трудовой договор не заключается. Так, Щ. обратился в суд с исковым заявлением к религиозной организации Вятская Епархия Русской Православной Церкви о внесении записи в трудовую книжку, выдаче трудовой книжки и приказа об увольнении с должности штатного священника по ч. 3 ст. 77 ТК РФ «Увольнение по инициативе работника». Суд первой инстанции вынес решение в пользу Щ., но суд апелляционной инстанции отменил решение, пояснив, что в религиозных организациях допускается как работа, ничем не отличающаяся по своему содержанию от такой же работы в обычных организациях (электрика, плотника, кровельщика, шофера, реставратора, бухгалтера т.п.), так и работа священнослужителей. Согласно п. 25 раздела XI. Приходы. Устава Русской Православной Церкви члены причта (согласно п. 22 причт прихода определяется в следующем составе: священник, диакон и псаломщик) увольняются или переводятся на другое место службы епархиальным архиереем в трех случаях: по личному прошению, по церковному суду или по церковной целесообразности. Из материалов дела следует, что между Щ. и религиозной организацией трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. Суд обращает внимание, что заключение трудовых договоров со священнослужителями не предусмотрено положениями ТК РФ, а также Уставом Русской Православной Церкви, а их правовое положение определяется каноническими установлениями церковных организаций. На основании приведенных доводов, между истцом и ответчиком отсутствовали трудовые отношения, поэтому религиозная организация не может вносить какие-либо записи в трудовую книжку Щ. [3.8].

Таким образом, ст. 347 ТК РФ необходимо рассматривать только в контексте применения к наемным работникам религиозных организаций.

Среди возможных дополнительных оснований прекращения трудовых отношений можно выделить такие как: неуважительное отношение к святыням, к религиозным чувствам верующих, грубость с прихожанами, невыполнение положений внутренних актов религиозной организации или требований настоятеля, разглашение сведений, составляющих конфиденциальную

информацию, несоблюдение религиозной этики и морали, совершение кощунства, святотатства, богохульства и т.д.

Среди наемных работников эксперты также предлагают проводить определенное разграничение, так как некоторые должности носят светский характер (шофер, сторож, дворник). Это дает основание полагать, что требования и ограничения к таким работникам должны носить не такой жесткий характер, как к работникам, непосредственно связанным с осуществлением религиозных обрядов (певчие хора, органисты). Предлагается, распространить обязанность подчинения внутренним установлениям религиозной организации только на последнюю категорию [Щербакова, с. 126]. Однако, думается, правила морали и нравственности, уважительного отношения к религии, к святыням должны соблюдаться всеми категориями работников.

Так, Рейда С.Г. был уволен по ст. 347 ТК РФ с должности эконома за несоблюдение Устава Русской Православной Церкви и Устава храма Покрова Пресвятой Богородицы. Согласно п. 1.6 трудового договора работник в период работы подчиняется настоятелю. В соответствии с п. 3.4 трудового договора помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор может быть прекращен за: несоблюдение Устава Русской Православной Церкви и Устава храма Покрова Пресвятой Богородицы; богохульство; непочитание святынь; неуважительное отношение к священнослужителям; неблагопристойное поведение на территории Прихода и храмов Бийской Епархии; грубое отношение к прихожанам; неуважительное отношение к имуществу Русской Православной Церкви.

Однако находясь на рабочем месте Рейда С.Г. на предложение о сдаче по описи хозяйственного инвентаря храма, находящегося в его пользовании, утверждал, что никакого имущества он не получал, по этой причине сдавать по описи ему нечего. После этого, он обозвал настоятеля прихода и казначея храма нецензурной бранью, стал вести себя грубо, оскорбляя чувства верующих. Увольнение признано законным [3.27].

Основания прекращения трудовых отношений с работником религиозной организации не должны нарушать ст. ст. 2, 3 ТК РФ. Следовательно, работник не может быть ограничен в трудовых правах и свободах в зависимости от отношения к религии. Тем не менее, исходя из толкования норм трудового законодательства, работник, исповедующую иную религию или не исповедующий какую-либо религию, обязан соблюдать религиозную этику и мораль той религиозной организации, с которой у него заключены трудовые отношения. В противном случае, увольнение может быть признано законным.

2.3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ЗАКРЕПЛЕННЫЕ В ИНЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЗАКОНАХ

Как было отмечено в предыдущей главе, дополнительные основания прекращения трудовых отношений содержатся в основном в федеральных законах, регулирующих деятельность государственных служащих. В соответствии с Федеральным законом от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [1.19] система государственной службы включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу и государственную службу иных видов.

Термин «государственная служба иных видов» появился в законе в 2015 г., придя на смену термину «правоохранительная служба». Согласно разъяснению Государственной Думы Федерального собрания РФ от 06.07.2016 «Разъяснение Комитета об исключении из системы государственной службы «правоохранительной службы» и включении в нее «государственной службы иных видов» [1.35] такая замена обусловлена отсутствием определения в действующем законодательстве понятия «правоохранительный орган», не поименованы государственные органы, которые являются правоохранительными. Работа над проектом федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации» велась около десяти лет, но так и не была завершена. В связи с этим были внесены соответствующие изменения в Федеральный закон № 58-ФЗ, направленные на решение указанных проблем. Также отмечается, что при внесении изменений учитывался

зарубежный опыт, который идет не столько по пути принятия общих законов, сколько по пути создания актов по каждому виду правоохранительной службы.

Таким образом, в данном случае, основания прекращения трудовых отношений устанавливаются специальными федеральными законами, регулирующими деятельность государственной службы иных видов: например, Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральным законом от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О следственном комитете Российской Федерации» [1.23], Федеральным законом от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1.29] и т.д. В 2019 г. был принят Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1.31]. Этим законом Федеральная служба судебных приставов приобрела иной статус: часть ее служащих из государственных гражданских превратилась в государственных служащих службы иного вида.

Прекращение трудовых отношений с муниципальными служащими регулируется Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1.21].

В Законе РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» содержатся основания прекращения полномочий судей [1.13].

В немногочисленных федеральных законах можно найти основания прекращения трудовых отношений с работниками, чья деятельность не связана с государственной или муниципальной службой. Так, в соответствии с п. 4 ч. 3.1 ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации [1.9] наряду с основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленными трудовым законодательством, трудовой договор с лицом из числа специалистов авиационного персонала может быть расторгнут в период, когда лицо считается

подвергнутым наказанию за совершение административного правонарушения, связанного с потреблением наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также если указанное лицо не прошло в установленном порядке обязательный медицинский осмотр. Аналогичные основания расторжения трудового договора закреплены в абз. 4 ч. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» [1.17] в отношении работников железнодорожного транспорта, осуществляющих производственную деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, в ч. 5 ст. 57 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации [1.10] в отношении лиц, допущенных к работе на судне.

Мы остановимся на анализе оснований прекращения трудовых отношений с государственными служащими, установленными федеральными законами, рассмотренными в первой главе, а именно с военнослужащими, с государственными гражданскими служащими, с сотрудниками органов внутренних дел.

Еще раз обозначим, что с указанными лицами заключаются служебные контракты, а не трудовые договоры, нормы трудового права на них распространяются с особенностями, предусмотренными правовыми актами, регулирующими их деятельность, или не распространяются вообще (на военнослужащих).

Некоторые исследователи считают, что, таким образом, с указанными лицами возникают служебные правоотношения, которые следует изучать в рамках административного, а не трудового права. Тем не менее, сравнивая трудовые договоры и служебные контракты можно прийти к выводу, что в них больше общего, чем различного. Так, исходной чертой обоих документов являются конституционные положения, закрепляющие принципы свободы труда, запрет дискриминации и принудительного труда, дополняемые в административном праве принципом права на равный доступ к государственной службе и равные

условия ее прохождения, а в трудовом праве – принципом свободы трудового договора, другими основными принципами трудового права. Служебный контракт и трудовой договор имеют общие черты, свидетельствующие о договорном привлечении в Российской Федерации граждан к труду в условиях рынка труда, а также о деятельности, процессе труда, независимо от характера деятельности (профессиональная служебная деятельность или трудовая деятельность работников), основанных на указанных конституционных принципах и международных правовых актах [Ульянова, с. 7]. Следовательно, возможность субсидиарного применения норм трудового права по отношению к служебным правоотношениям не позволяет делать вывод о наличии административно-правовых отношений в чистом виде между государственным служащим и его работодателем.

Пожалуй, наиболее часто оспариваемым в судах является основание прекращения служебных правоотношений в связи с утратой доверия (п. д 1 ч. 1 ст. 51 ФЗ № 53 «О воинской обязанности и военной службе», п. 1.1 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе», п. 13 ч. 3 ст. 82 ФЗ № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»). Основания для утраты доверия установлены соответствующими федеральными законами и частично рассматривались в первой главе и при рассмотрении аналогичного основания увольнения, установленного п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поэтому представляется целесообразным перейти к анализу судебной практики.

Так, Сарычева Л.В. была уволена с должности специалиста 1 разряда отдела камеральных проверок ИФНС России в связи с утратой доверия за правонарушение в виде непредставления представителю нанимателя уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Будучи специалистом 1 разряда отдела камеральных проверок ИФНС России, Сарычева Л.В. провела мероприятия налогового контроля в отношении организаций - налогоплательщиков, являющихся клиентами общества с

ограниченной ответственностью «Налоговый советник», единственным учредителем и директором которого является Дедикина О.Е., приходящаяся Сарычевой Л.В. подругой, а сотрудником общества является родная сестра Сарычевой Л.В. – Чаплыгина Е.В. Однако Сарычева Л.В. не уведомила о данном факте своего руководителя. Обстоятельства увольнения в судебном заседании оспорены не были. Сарычева Л.В. пояснила, что в отношении нее Следственным комитетом РФ возбуждено уголовное дело по ч. 1 ст. 285 УК РФ [1.8], она просила работодателя не принимать решение об увольнении до вынесения обвинительного приговора. Однако суд счел факт совершения коррупционного правонарушения Сарычевой Л.В. установленным не зависимо от того, какое решение вынесет суд по уголовному делу, а исходя из материалов служебной проверки, показаний свидетелей и т.д. [3.29].

Баулина А.В. уволили в связи с утратой доверия из войсковой части, где он занимал должность помощника командира по физической подготовке – начальника физической подготовки. Баулин А.В. указал, что ранее приказом командира войсковой части к нему применено взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии за совершение дисциплинарного проступка. После этого состоялось заседание аттестационной комиссии войсковой части, по результатам которого в отношении Баулина А.В. сделан вывод о целесообразности его увольнения с военной службы в запас в связи с утратой доверия. Указанные решения аттестационной комиссии и командира войсковой части Баулин А.В. считает незаконными и необоснованными, поскольку он был наказан дважды за совершение одного проступка в виде осуществления трудовой деятельности без уведомления командования и не представления полных сведений о своих доходах. Баулин А.В. также пояснил, что занимался другой оплачиваемой деятельностью, которая по своему характеру относится к педагогической, что не нарушает положений закона. В судебном заседании установлено, что Баулин А.В. был трудоустроен в МБУ «Надежда», где работал в должности инструктора по физической подготовке. В нарушение федерального законодательства о противодействии коррупции

Баулин А.В. представлял заведомо неполные сведения в справках о своих доходах, расходах об имуществе и обязательствах имущественного характера, не отражая в них полученный в МБУ «Надежда» доход. Факт трудоустройства Баулина А.В. был выявлен военной прокуратурой гарнизона, в связи с чем в адрес воинской части было внесено представление об устранении нарушений закона. Представители войсковой части также указали, что в соответствии с выпиской из ЕГРЮЛ МБУ «Надежда» не осуществляет педагогическую и иную образовательную, научную деятельность, а сам Баулин А.В. не вправе заниматься педагогической деятельностью в области физической культуры, так как не имеет должного образования. Согласно выписке из протокола заседания, аттестационная комиссия пришла к заключению о несоответствии Баулина А.В. занимаемой воинской должности и целесообразности его увольнения в связи с утратой доверия к военнослужащему со стороны должностного лица, имеющего право принимать соответствующее решение. Доводы Баулина А.В. о том, что он был наказан дважды за совершение одного проступка в виде осуществления трудовой деятельности без уведомления командования и не представления полных сведений о своих доходах правового значения не имеют, поскольку выводы аттестационной комиссии в отношении Баулина не являются взысканием за совершение проступка. Суд признал увольнение законным [3.31].

Собашников Н.Ю. был уволен с должности начальника тыла ОМВД России по Прибайкальскому району в связи с утратой доверия. Судом установлено, что проверкой был выявлен факт представления недостоверных сведений Собашниковым Н.Ю. о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. В 2018 г. Собашников Н.Ю. представил сведения за отчетный 2017 г., недостоверно указав доходы супруги, не указав сведения о приобретении жилого дома с земельным участком стоимостью 4 050 000 руб. Из объяснения Собашникова Н.Ю. следовало, что сведения о доходах супруги он указал со слов супруги. Сведения о приобретении жилого дома с земельным участком не указал, так как считал, что расходы на приобретение данного

недвижимого имущества не превысили его доходы и доходы его супруги за последние три года.

Согласно ст. 3 Федерального закона от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» [1.26] лицо, замещающее (занимающее) одну из должностей, указанных в данном законе, обязано ежегодно в сроки, установленные для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по каждой сделке по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), совершенной им, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, если общая сумма таких сделок превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих отчетному периоду, и об источниках получения средств, за счет которых совершены эти сделки.

Соответственно, поскольку Собашников Н.Ю. недостоверно указал доходы супруги, он неправильно рассчитал, что приобретение жилого дома с земельным участком стоимостью 4 050 000 руб. не превышает его доходы и доходы его супруги за последние три года.

Суд признал увольнение законным, пояснив, что вышеустановленные факты исключали возможность применения в данном случае нормы ч. 4 ст. 51.1 Федерального закона № 342-ФЗ, согласно которой взыскание в виде замечания или выговора может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел при малозначительности совершенного им коррупционного правонарушения.

Из решения суда следует, что сотрудники правоохранительных органов обязаны неукоснительно соблюдать действующее законодательство, к ним предъявляются повышенные требования по его соблюдению, поэтому увольнение, в подобном случае, является законным способом пресечения

нарушения антикоррупционного законодательства. Профилактика коррупционных правонарушений и борьба с выявленными проступками коррупционного характера является приоритетом в деятельности государства [3.24].

При этом встречаются случаи, когда служащие добивались признания увольнения по рассматриваемому основанию незаконным. Так, Денисов Д.А. был уволен из УМВД по Тюменской области в связи с утратой доверия за то, что сдавал в аренду спортивный зал, находящийся на балансе УМВД России по Тюменской области как объект незавершённого строительства Всероссийскому физкультурно-спортивному обществу «Динамо». Полученные от аренды спортивного зала денежные средства Денисов Д.А. расходовал по своему усмотрению, самостоятельно устанавливал размер арендной платы. Суд первой инстанции, признавая увольнение законным, посчитал, что Денисов Д.А. не обладал полномочиями по сдаче в аренду спортивного зала, самостоятельного установления арендной платы и расходования полученных денежных средств по своему усмотрению, так как это не было предусмотрено распоряжением начальника УМВД России по Тюменской области от 15 февраля 2017 года. Денисов Д.А. ссылаясь на то, что указанному распоряжению предшествовал его рапорт, который был согласован начальником УМВД России по Тюменской области. В рапорте Денисов Д.А. просил согласовать график тренировок в спортивном зале и указал, что со всеми арендаторами заключаются договоры. В апелляционной инстанции увольнение было признано незаконным, что мотивировано непредставлением суду достаточных оснований, подтверждающих о наличии в действиях Денисова Д.А. по сдаче в аренду принадлежащего УМВД России по Тюменской области спортивного зала, личной (прямой либо косвенной) заинтересованности, получении лично им либо его родственниками какого-либо преимущества либо выгоды. А ведь уволен в связи с утратой доверия Денисов Д.А. был со следующей мотивировкой: непринятия сотрудником органов внутренних дел мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

При этом согласно Федеральному закону от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, гражданами или организациями, с которыми должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. В данном случае, этого установлено не было [3.13].

Рассмотренное основание увольнения называют одним из методов профилактики и пресечения коррупционных правонарушений. Однако действенность этого вида может вызывать сомнение. Так, в одном из рассмотренных примеров сотрудник органов внутренних дел был уволен за то, что не указал сведения о покупке жилого дома с земельным участком, ошибочно полагая, что стоимость данного недвижимого имущества не превышает их с супругой доходы за последние три года. При этом, судом не был установлен факт, что указанный сотрудник имел намерение скрывать, что у него в собственности находится купленная недвижимость. Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера представляются в форме декларации установленного образца с использованием специального программного обеспечения, разработанного по заказу Федеральной Службы Безопасности РФ и размещенного на официальном сайте Администрации Президента РФ. Называется декларация СПО «Справки БК»,

утверждена Указом Президента РФ от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» [1.32]. О покупке недвижимого имущества уволенный сотрудник был обязан указать сведения в разделе 2 «Сведения о расходах». В указанной декларации имеется также раздел 3 «Сведения об имуществе», где указывается информация, в том числе, о недвижимом имуществе, и, вероятнее всего, там содержались сведения о наличии в собственности и приобретенного дома, и земельного участка.

При этом, указанные декларации государственные служащие предоставляют на себя, своего супруга (супругу) и несовершеннолетних детей. Однако получать доход в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, используя свое служебное положение, можно и через других родственников, свойственников, близких друзей и т.д.

Еще одно наиболее дискуссионное и часто оспариваемое основание увольнения - в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел (п. 9 ч. 3 ст. 82 ФЗ № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»). Хотелось бы обратить внимание на то, что речь идет именно о сотруднике внутренних дел и в других законах, рассматриваемых нами, подобного основания увольнения не содержится, хотя п. 8 ч. 1 ст. 18 ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закрепляет за государственным гражданским служащим обязанность не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство. Думается, что отсутствие подобного основания в иных законах, регулирующих деятельность государственных служащих, является законодательной недоработкой.

Категория «поступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел», конечно же, является оценочной и в судебной практике трактуется по-разному, что показывает некоторую схожесть с классическим трудовым

законодательством. Принято считать, что порочащим честь поступком является поступок, умаляющий авторитет органов внутренних дел и противоречащий требованиям, предъявляемым к сотрудникам внутренних дел, независимо от того, предусмотрена ли за данное деяние административная или уголовная ответственность [Равнюшкин, с. 158]. Проще сказать, это нарушение норм этики, правил поведения. Примеры из судебной практики: составление протоколов об административных правонарушениях на граждан в их отсутствие; утрата уголовных дел, повлекшая избежание уголовного наказания лицами, совершившими преступления; использование в публичном месте грубой или нецензурной брани, в том числе, и во внеслужебное время; скандал, сопряженный с рукоприкладством, драки с членами семьи, соседями, сослуживцами, иными гражданами; распитие спиртных напитков в общественных местах и т.д. Таким образом, поступок, порочащий честь и достоинство может быть совершен как в служебное, так и во внеслужебное время. Нередко по рассматриваемому основанию увольнение происходит после публикаций в средствах массовой информации, широкого общественного резонанса.

Увольнение сотрудника органов внутренних дел во время проведения следствия по уголовному делу, в котором он является подозреваемым (обвиняемым) допустимо и до оглашения судом приговора, так как увольняется сотрудник за нарушение норм этики, служебного поведения, поэтому даже, если впоследствии сотрудник будет оправдан или уголовное дело будет прекращено по реабилитирующим основаниям, не значит, что увольнение по п. 9 ч. 3 ст. 82 ФЗ № 342 является незаконным, поскольку определяющим является факт совершения проступка, порочащего честь сотрудника внутренних дел, установленный результатами служебной проверки

Рассмотрим несколько примеров применения данного основания. Так, Кузнецова Н.А. была уволена за то, что 27.10.2018, примерно после 00 часов, в свободное от службы время, по просьбе знакомой Лебедь Н.Ю., которая также являлась сотрудницей органов внутренних дел, приехала к месту составления в

отношении Лебедь Н.Ю. материала об административном правонарушении за управление автомобилем в состоянии алкогольного опьянения. При оформлении сотрудником ГИБДД Гурьевым А.Н. административного материала Кузнецова Н.А. вмешивалась в процедуру составления документов, пыталась воспрепятствовать законной деятельности сотрудников полиции и просила в отношении Лебедь Н.Ю. не составлять протокол за управление автомобилем в состоянии опьянения. Суд кассационной инстанции признал увольнение законным [3.18].

Тимченко В.А. проходила службу в должности инспектора ДПС 1 взвода 2 роты ОБ ДПС ГИБДД УМВД России по г. Белгороду. Основанием для увольнения послужило заключение служебной проверки КПО УГИБДД УМВД России по Белгородской области от 9 апреля 2019 года, проведенной на основании рапорта начальника отдела УНК УМВД России по Белгородской области о фиксации телефонных переговоров сотрудника Тимченко В.А. с Бескорвайным Ю.А. об обсуждении вопросов фальсификации им дорожно-транспортного происшествия для последующего его документального оформления. Суд пояснил, что ссылка в кассационной жалобе Тимченко В.А. на наличие недопустимых доказательств в деле, полученных ее работодателем в результате незаконных действий по прослушиванию телефонных переговоров, не свидетельствует об отсутствии совершенного Тимченко В.А. дисциплинарного проступка [3.17].

Таким образом, случаи восстановления на службе сотрудников органов внутренних дел, уволенных по рассматриваемому основанию, крайне редки, и, чаще всего, отменяются в связи с тем, что работодателем не была соблюдена установленная законом процедура, так как увольнение в данном случае является дисциплинарным взысканием. Один из примеров: дело по апелляционным жалобам Гефеля В.В., Ершовой А.В., Гетте Е.С., Клопотной О.В. к МО МВД России «Заводоуковский». Суд апелляционной инстанции изначально признал увольнение за совершение проступка, порочащего честь сотрудников органов внутренних дел, законным, однако кассационным судом апелляционное

определение было отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение.

Поводом к увольнению послужили материалы служебной проверки, согласно которым 18 января 2018 г. Гефель В.В., Ершова А.В., Гетте Е.С., Клопотная О.В. при даче объяснений сообщили сотрудникам ОРЧ СБ УМВД о наличии признаков конфликта интересов в действиях полковника полиции В., который сначала, т.е. до утверждения приказа МО МВД о премировании, сообщил сотрудникам МО МВД о том, что им будет выплачена премия, а затем потребовал от них передать ему часть денежных средств, тем самым сообщили сотрудникам ОРЧ СБ УМВД по Тюменской области о выполнении заведомо незаконных распоряжений полковника полиции В. о передаче ему денежных средств и наличии в его действиях признаков преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 285 УК РФ.

12 марта 2019 г. начальником МО МВД России «Заводоуковский» были составлены представления к увольнению Клопотной О.В., Ершовой А.В., Гетте Е.С., Гефеля В.В. В качестве основания для расторжения служебных контрактов с перечисленными сотрудниками в представлениях было указано на принятие Советом Офицерского собрания УМВД России по Тюменской области соответствующего решения. Разрешая спор о правомерности расторжения с истцами служебных контрактов и их увольнения, суд установил, что увольнение было произведено при наличии к тому оснований, а именно, в связи с совершением порочащего проступка, выразившегося в создании обстоятельств, свидетельствующих о наличии в действиях руководителя должностного преступления. Между тем, судом изначально не было установлено, что основанием для увольнения послужило заключение служебной проверки от 22 февраля 2019 г. и рапорт УРЛС УМВД от 04 марта 2019 г., которым начальнику УМВД России по Тюменской области А. было доложено о результатах заседания Совета Офицерского собрания УМВД России по Тюменской области, проведенного на основании данного заключение служебной проверки.

Заключение служебной проверки от 22 февраля 2019 г. не содержит предложений, касающихся наложения на истцов дисциплинарных взысканий. В заключении указано на передачу вопроса на рассмотрение Офицерскому собранию УМВД России по Тюменской области.

Впоследствии на заседании Офицерского собрания УМВД России по Тюменской области было принято решение об увольнении истцов. При этом, как следует из протокола собрания от 04 марта 2019 г., основанием для его проведения являлось упомянутое выше заключение служебной проверки, но решение собранием принято по факту допущенного истцами поведения, которое служебной проверкой не было расценено в качестве проступка.

Между тем, нормы действующего законодательства относят выбор применяемой к виновному сотруднику меры дисциплинарной ответственности к компетенции должностного лица, проводящего служебную проверку, с последующим утверждением предложенного вида взыскания уполномоченным руководителем. Порядком допускается возможность указания в заключении проверки предложения о применении к сотруднику, в отношении которого проведена служебная проверка, не мер дисциплинарной ответственности, а иных мер воздействия.

Возможности принятия решения о привлечении сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности, включая увольнение из органов внутренних дел, иными органами, в том числе Офицерским собранием, действующим законодательством не предусмотрено. Увольнение признано незаконным [3.13].

Последнее специфическое основание прекращения служебных правоотношений, которое хотелось бы рассмотреть в настоящем исследовании, нарушение запретов, связанных с гражданской службой (п. 14 ч. 1 ст. 33 ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). Сами запреты установлены ст. 17 этого же закона. Среди них запрет на участие в управлении коммерческой или некоммерческой организацией, за исключением определенных случаев; запрет на занятие предпринимательской деятельностью

лично или через доверенных лиц; запрет на приобретение в случаях, установленных федеральным законом, ценных бумаг, по которым может быть получен доход; запрет быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено; запрет получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения); запрет использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средств материально-технического и иного обеспечения, другого государственного имущества, а также передавать его другим лицам; запрет разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей; запрет использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума; запрет прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора и т.д.

Не стоит забывать, что на государственного гражданского служащего распространяются ограничения и запреты, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции».

Следует уточнить, что данные основания прекращения служебных правоотношений можно встретить также в рассматриваемом нами ФЗ № 53 «О воинской обязанности и военной службе». Так, п. е 1 ч. 2 ст. 51 военнослужащий может быть досрочно уволен с военной службы в связи с нарушением запретов, ограничений и обязанностей, связанных с прохождением военной службы, предусмотренных п. 7 ст. 10 и ст. 27.1 Федерального закона от 27.05.1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» [1.16], если иное не предусмотрено данным Федеральным законом. А ст. 27.1 говорит о том, что на военнослужащего, если иное не предусмотрено федеральными законами,

указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции» и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих исполнению военнослужащим обязанностей по осуществлению оперативно-розыскной деятельности или обеспечению безопасности Российской Федерации. Но при этом есть еще дополнительные запреты, установленные п. 7 ст. 10 ФЗ от 27.05.1998 № 76.

В ФЗ № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» содержится свой дополнительный перечень ограничений, обязанностей и запретов, связанных со службой в органах внутренних дел (ст. 14). При этом в ч. 2 ст. 14 также установлено правило о том, что на сотрудника органов внутренних дел распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции» и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих исполнению сотрудником оперативно-розыскной деятельности.

Таким образом, думается, что увольнение по данным основаниям, также можно рассматривать как меру противодействия коррупции. Однако судебная практика не всегда исходит из этой позиции.

Так, В. был уволен с должности начальника информационно - аналитического управления Тамбовской областной Думы по п. 14 ч. 1 ст. 33 ФЗ № 79 от 27.07.2004 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с тем, что состоял в составе учредителей некоммерческой организации «Здоровая нация» на безвозмездной основе. В., обжалуя увольнение, ссылается на то, что не были приняты во внимание ст. 59.1, 59.2, 59.3 ФЗ № 79 от 27.07.2004.

Согласно, ст. 59.1 за несоблюдение гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции данным ФЗ, ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, налагаются взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии. Ст. 59.2 содержит безусловные основания увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционных правонарушений, ст. 59.3 регулирует порядок применения дисциплинарных взысканий за совершение правонарушений, предусмотренных ст. 59.1 и 59.2. Поэтому, поскольку основания увольнения «участие в управлении коммерческой или некоммерческой организацией» нет в перечне ст. 59.2, В. полагал, что необходимо было к нему применить ст. 59.1, и наложить на него менее строгое дисциплинарное взыскание. Однако суд пояснил, что данные доводы основаны на неправильном толковании норм материального права: поскольку В. нарушил общие обязанности гражданского служащего, а не должностные обязанности. По мнению суда, только за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей государственный служащий подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности, а, значит, нарушение общего запрета не является дисциплинарным проступком. Следовательно, увольнение В. не является дисциплинарным взысканием. В ст. 17 ФЗ № 79 от 27.07.2004 иного вида ответственности за нарушение запретов, кроме как прекращения служебного контракта, не предусмотрено. Суд признал увольнение законным [3.22]. В таком случае, остается непонятным правовая природа установления запретов в ст. 17 ФЗ № 79 от 27.07.2004, если это не антикоррупционные запреты, тогда для чего их устанавливать?

Между тем, в судебной практике можно встретить решения, которые выносятся в пользу работников. П. занимал должность государственной гражданской службы - старшего государственного инспектора отдела Оперативного контроля, надзора и охраны водных биологических ресурсов Азово-Черноморского территориального Управления Федерального Агентства

по рыболовству и уволен п. 8 ч. 1 ст. 17 ФЗ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ, в соответствии с которой гражданскому служащему запрещено использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, иное государственное имущество, а также передавать их иным лицам. В суд было представлено заключение, вынесенное по результатам служебной проверки, из которого следует, что П. допустил нарушение п. 3.2.9 должностного регламента (беречь государственное имущество, в том числе предоставленное для исполнения должностных обязанностей, использовать его исключительно в служебных целях), которое выразилось в том, что бензин в количестве 190 литров, полученный 19.10.2018 года и 23.10.2018 года под предлогом эксплуатации моторного катера «Корвет-500» не был использован в служебных целях.

П. сумел доказать незаконность своего увольнения, поскольку его работодателем в суде не было доказано факта использования горюче-смазочных материалов не по назначению. Так, из показаний свидетелей было установлено, что при осуществлении оперативной работы возникали сложности с заправкой катера горюче-смазочными материалами, поскольку возможности заправки техники на воде отсутствуют, выезды осуществлялись в любое время суток, что не оспаривалось работодателем, в связи с чем работники оперативного отдела вынуждены были создавать запас топлива, хранить его в канистрах и бочках в служебном боксе и на борту катера, а не там, где это надлежало. При этом, фактическое наличие горюче-смазочных материалов с данными учета комиссией не проводилось, члены комиссии ограничились лишь анализом документации. Инвентаризация в Управлении на предмет недостачи указанных в оспариваемом приказе об увольнении 190 литров бензина также проведена не была, нормы естественной убыли горюче-смазочных материалов при хранении учтены не были. Таким образом, суду не было представлено достаточных доказательств использования П. государственного имущества не в служебной деятельности [3.23].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что к государственным служащим применяются дополнительные требования, в том числе к их служебному поведению. Учитывая особый правовой статус данных лиц, предъявление таких требований признается законным.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив тему правового регулирования прекращения трудовых отношений по дополнительным основаниям, можно прийти к ряду выводов.

Во-первых, при сравнении российской и европейской систем правового регулирования института прекращения трудовых отношений можно выделить два концептуальных подхода, которыми регламентируются увольнение работников. Первый, европейский, основан на таких гарантиях, как заблаговременное предупреждение работников о предстоящем увольнении и предоставление оплачиваемого времени на поиск новой работы либо выплата компенсации вместо предупреждения. При этом, работодателю вовсе не обязательно указывать работнику на причину его увольнения. Второй, российский, закрепленный ТК РФ, в качестве основной гарантии предусматривает исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора, в том числе по дополнительным основаниям, то есть для определенных категорий работников. Следовательно, в данном случае, наоборот, важно указание на причину, а точнее, на основание, по которому работник подлежит увольнению.

Однако некоторые ученые, среди которых эксперт в международном трудовом праве Н.Л. Лютов, предлагают усовершенствовать законодательство путем замены российской системы защиты работников на европейскую. Для работников выгода заключается в том, что проще обращаться в суд, оспаривая не законность увольнения, а размер полагающейся при увольнении компенсации. Это подход называют выгодным и для работодателей, так как они будут иметь возможность расторгнуть трудовой договор с сотрудником, работа которого его не устраивает, и при этом не стараться фабриковать фиктивное наличие законных оснований увольнения. Однако в настоящее время тенденции к переменам в рассматриваемом институте трудового права не наблюдается, поэтому необходимо рассматривать каждое основание прекращения трудового договора как юридический факт, для удобства группируя и классифицируя его.

В рассматриваемом исследовании мы сформировали три группы оснований прекращения трудовых отношений по дополнительным основаниям: дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в ст. 81 ТК РФ; дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в иных статьях ТК РФ; дополнительные основания прекращения трудовых отношений, закрепленные в иных Федеральных законах.

В первой группе оснований мы подробно рассмотрели основания увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Решив расторгнуть трудовой договор с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, следует помнить, что вопрос о субъекте увольнения по данному основанию остается открытым: по мнению ряда авторов, субъектом увольнения является субъект полной материальной ответственности. Однако в разъяснении Пленума Верховного Суда подчеркивается, что для расторжения трудового договора с работником необходимо непосредственное обслуживание им денежных или товарных ценностей, отсюда можно сделать вывод о том, что наличие или отсутствие договора о полной материальной ответственности никак не влияет на увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Еще одна проблема – отсутствие в п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ перечня проступков, служащих основанием для утраты доверия (в отличие от п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сопряженное с тем, что и сама «утрата доверия» является оценочной категорией. Вследствие этого, работодатели имеют возможность применять данное основание увольнения по собственному усмотрению, что ведет к увеличению исков об обжаловании такого прекращения трудовых отношений со стороны уволенных работников. В то же время все «зарегламентировать» невозможно: Конституционный Суд РФ в своем определении от 17 февраля 2015 г. № 278-О поясняет, что наличие оценочных понятий обусловлено разнообразием фактических обстоятельств, жизненных ситуаций, что делает невозможным

установление их исчерпывающего перечня в законе. Внося в закон оценочные понятия, преследуется цель эффективного применения нормы к неограниченному числу конкретных правовых ситуаций. Закон составлен таким образом, что предоставляет субъекту правоприменения широкую свободу в его толковании и применении [3.3].

Прекращение трудовых отношений по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ также базируется на утрате доверия, но в связи с непринятием мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, непредставления или представления неполных (недостоверных) сведений о своих (супруги, несовершеннолетних детей) доходах, расходах, имуществе, обязательствах имущественного характера, открытия или хранения счетов, вкладов, ценностей, наличных денег в иностранных банках, владения или пользования иностранными финансовыми инструментами (в том числе, супругами и несовершеннолетними детьми). Субъектами применения рассматриваемого основания увольнения являются лица, занимающие определенные должности, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами, на которых возложена обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. В ТК РФ к таким лицам относятся руководители государственного (муниципального) учреждения (ст. 275 ТК РФ), работники государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании (ст. 349.1 ТК РФ), работники Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (ст. 349.2 ТК РФ). Однако по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ отсутствует конкретизация субъектов, к которым подлежит применение данной нормы. Так, в одном из рассматриваемых примеров начальник юридического отдела организации был уволен по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за то, что представлял в суде интересы компаний-конкурентов своего работодателя. Разумеется, суд

признал увольнение незаконным. По нашему мнению, целесообразнее данное основание увольнения было бы закрепить в уже упомянутых ст. ст. 349.1 ТК РФ, 349.2 ТК РФ, регламентирующих применение труда отдельных категорий работников и ст. 278 ТК РФ, регламентирующей основание увольнения руководителя организации, поскольку расположение рассматриваемой нормы в общей части ТК РФ дает основание говорить о нарушении такого правила юридической техники, как логическая последовательность в расположении нормативного материала внутри нормативного правового акта.

Согласно п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение возможно в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Однако следует иметь в виду, что воспитательные функции могут быть возложены не только на работника образовательной организации. Так, в одном из рассматриваемых судебных решений субъектом увольнения стала медсестра, в должностной инструкции которой было закреплено положение об обязанности в отсутствие воспитателя находиться в помещении с детьми и работать по плану, выполнять воспитательные функции при проведении режимных мероприятий. Следует помнить, что в ТК РФ есть «смежная» статья увольнения, также ее называют специальной по отношению к п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: в п. 2 ст. 336 ТК РФ предусмотрена возможность расторжения трудового договора с педагогическим работником за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. Она применима не к любому работнику, выполняющему воспитательные функции, а только к педагогическому.

По общему правилу, принятому в юридической науке, при возникновении конкуренции правовых норм, предпочтение следует отдавать специальной норме, однако при этом следует понимать, что у суда не должно возникнуть сомнений в факте применения физического и (или) психического насилия над личностью обучающегося, воспитанника. Так, в одном из рассматриваемых примеров педагог, уволенная по п. 2 ст. 336 ТК РФ, была восстановлена в

должности, поскольку родители ее учениц, которых она попросила не приходить на контрольную работу пояснили, что в целом данная ситуация на их детей никак не повлияла, факт применения психического насилия не нашел своего подтверждения в суде. Скорее, такой поступок педагога является аморальным.

Во второй группе оснований мы подробно рассмотрели основания увольнения по ст. 278 ТК РФ, ч. 1 ст. 307 ТК РФ, ст. 312 ТК РФ, ст. 312.5 ТК РФ, ст. 347 ТК РФ.

Пожалуй, самое спорное основание, это основание увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ – принятие соответствующего решения уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом), т.е. чаще всего, работодателем руководителя организации. Причины принятия соответствующего решения законом не оговариваются. Исходя из толкования ст. 279 ТК РФ, предусматривающей выплату компенсации при отсутствии виновных действий (бездействий) руководителя организации, можно сделать вывод о том, что принять решение об увольнении возможно без каких-либо причин, объяснений своего решения. Ряд ученых считают, что данное положение является дискриминационным, однако, если обратиться к европейской практики прекращения трудовых отношений, о которой говорилось выше, то можно сделать вывод, что это как раз случай ее имплементации в российское трудовое законодательство.

Тем не менее, уволенные руководители продолжают обращаться в суд за защитой своих прав, поскольку есть возможность доказать, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ принималось с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (ст. ст. 1, 2 и 3 ТК РФ). В этом случае иск о восстановлении на работе может быть удовлетворен.

Причиной увольнения по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ является наличие соответствующих оснований в трудовом договоре с руководителем организации.

Перечень оснований законом не установлен и остается на усмотрение сторон. Судебные споры по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ чаще всего сводятся к тому, что уволенные работники оспаривают факт нарушения условий трудового договора.

Также трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным в нем, с работниками, работающими у работодателя - физического лица (ч. 1 ст. 307 ТК РФ), с надомниками (ст. 312 ТК РФ), с дистанционными работниками (ст. 312.5 ТК РФ), с работниками религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ).

При включении в трудовой договор оснований его прекращения следует помнить положение ч. 2 ст. 9 ТК РФ о том, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, иначе, включенные в трудовой договор условия не подлежат применению.

Проблема правового регулирования заключается в том, что если индивидуальные предприниматели, в большинстве своем, заключают трудовые договоры с работниками, то отношения между не предпринимателями и домашними работниками: нянями, сиделками, домработницами, водителями, садовниками, репетиторами – вообще выпадают из сферы правового регулирования. В таких условиях для защиты своих трудовых прав в судебном порядке необходимо устанавливать факт наличия трудовых отношений, а это значительно труднее, чем в стандартной ситуации. Надомники, дистанционные работники также нередко работают без оформления трудового договора.

Для защиты прав рассматриваемых категорий работников И.А. Корючина предлагает наделять дополнительными надзорными полномочиями государственных инспекторов труда, что возможно при условии увеличения их штата и финансирования, либо делегировать профсоюзам часть контрольно-надзорных полномочий при условии, что работник состоит в этом профсоюзе, т.е. предлагается создание профсоюзов для объединения работников не в рамках конкретной организации, а по принципу вхождения работников в ту или иную

категорию, учитывая специфику их труда. Шабанова М.А. считает, что продолжать развитие следует не в пользу гражданско-правового регулирования и (или) предоставления сторонам трудового договора неограниченной свободы, а посредством дальнейшего совершенствования современного механизма правового регулирования трудовых отношений, повышения значимости индивидуально-договорного и коллективно-договорного уровней правового регулирования [Шабанова, с. 3].

Среди проблемных вопросов правового регулирования труда надомников и дистанционных работников выделяют вопрос о распространении на них оснований прекращения трудовых отношений, установленных ТК РФ. Исходя из конструирования правовой нормы «расторжение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором» нормы ТК РФ на них не распространяются, но работодатели, в большинстве своем, включают в перечень оснований прекращения трудовых отношений основания, установленные ТК РФ (причем, не указывая какие-то конкретные основания, а имея в виду все основания, предусмотренные ТК РФ). Думается, это вполне правомерно, если при увольнении соблюдается также порядок расторжения трудового договора, предусмотренный для ряда оснований.

Еще одна категория работников, трудовой договор с которой можно расторгнуть по предусмотренным в нем основаниям, - работники религиозных организаций. Закон допускает расторжение трудового договора с ними и по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Однако, следует помнить, что со священнослужителями трудовые договоры не заключаются, а значит, не могут быть расторгнуты. Положение священнослужителей церкви определяется каноническими установлениями церковных организаций. Из этого следует, что ст. 347 ТК РФ необходимо рассматривать только в контексте применения к наемным работникам.

В третьей группе оснований мы подробно рассмотрели прекращение трудовых отношений с работниками по основаниям, предусмотренными иными Федеральными законами, в частности, Федеральным законом «О воинской

обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ, Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ.

Рассмотрев три федеральных закона в части прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников (к слову, таких законов гораздо больше), можно сделать вывод о том, что в иных Федеральных законах множество оснований прекращения трудовых отношений связаны с виновными действиями работников, например, с несоблюдением запретов, установленных для служащих (так называемые коррупциогенные основания), а также с запретами на занятие данной деятельностью при определенных условиях (прекращение гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства (подданства) иностранного государства). В иных федеральных законах также нередко можно встретить такое основание увольнения, как достижение предельного возраста пребывания в определенной должности. Таким образом, установленные в различных федеральных законах основания прекращения трудовых отношений, являются достаточно схожими по своему содержанию и характеризуются тем, что работники, которые могут стать субъектом увольнения, исполняют свои обязанности, как правило, в соответствии со служебным контрактом. Также стоит напомнить, что согласно ст. 11 ТК РФ на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе, а на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются вообще. Отсюда распространенное среди исследователей

мнение, что с указанными лицами возникают служебные правоотношения, которые следует изучать в рамках административного, а не трудового права. Однако, по нашему мнению, в трудовых договорах и служебных контрактах больше общего, чем различного: исходной чертой обоих документов являются конституционные положения, закрепляющие принципы свободы труда, запрет дискриминации и принудительного труда, дополняемые в административном праве принципом права на равный доступ к государственной службе и равные условия ее прохождения, а в трудовом праве – принципом свободы трудового договора, другими основными принципами трудового права. Служебный контракт и трудовой договор имеют общие черты, свидетельствующие о договорном привлечении в Российской Федерации граждан к труду в условиях рынка труда, а также о деятельности, процессе труда, независимо от характера деятельности (профессиональная служебная деятельность или трудовая деятельность работников и др.), основанных на указанных конституционных принципах и международных правовых актах. Общие признаки служебного контракта и трудового договора характеризуют их как соглашение (договор), достигнутое сторонами, и как юридический акт, выполняющий определенную функциональную роль в правовом регулировании соответствующих отношений. Следовательно, возможность субсидиарного применения норм трудового права по отношению к служебным правоотношениям не позволяет делать вывод о наличии административно-правовых отношений в чистом виде между государственным служащим и его работодателем.

Подводя итог проделанной работе необходимо отметить, что рассмотренные нами дополнительные основания прекращения трудового договора – это лишь малая часть существующих в законе дополнительных оснований. Кроме того, среди тенденций развития трудового законодательства можно выделить и тенденцию регламентирования труда отдельных категорий работников, а значит, в скором времени есть вероятность появления новых оснований прекращения трудового договора по дополнительным основаниям.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1.1 Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 1995. № 67.

1.2 Европейская социальная хартия (пересмотренная): принята Советом Европы 3 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4.

1.3 О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Конвенция Международной организации труда: от 22 июня 1982 г. № 158 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 - 1989.

1.4 Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-1, Greece. P. 124; Conclusions XIII-3, Greece. P. 220.

1.5 Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-3, Portugal. P. 267.

1.6 Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIV-2, Spain. P. 684.

1.7 Конституция Российской Федерации: от 12 декабря 1993 г.: по состоянию на 14.03.2020 // Российская газета. 2020. № 144.

1.8 Уголовный кодекс Российской Федерации: от 13 июня 1996 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.

1.9 Воздушный кодекс Российской Федерации: от 19 марта 1997 г.: по состоянию на 08.06.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 12. Ст. 1383.

1.10 Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации: от 30 апреля 1999 г.: по состоянию на 13.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. № 18. Ст. 2207.

1.11 Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 декабря 2001 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

1.12 О банках и банковской деятельности: Федеральный закон № 395-1: от 2 декабря 1990 г.: по состоянию на 27.12.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 6. Ст. 492.

1.13 О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ № 3132-1: от 26 июня 1992 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Российская газета. 1992. № 170.

1.14 О свободе совести и о религиозных объединениях: Федеральный закон № 125-ФЗ: от 26 сентября 1997 г.: по состоянию на 02.12.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 39. Ст. 4465.

1.15 О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон № 53-ФЗ: от 28 марта 1998 г.: по состоянию на 01.01.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 13. Ст. 1475.

1.16 О статусе военнослужащих: Федеральный закон № 76-ФЗ: от 27 мая 1998 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 22. Ст. 2331.

1.17 О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: Федеральный закон № 17-ФЗ: от 10 января 2003 г.: по состоянию на 26.07.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 2. Ст. 169.

1.18 О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов в Российской Федерации: Федеральный закон № 54-ФЗ: от 22 мая 2003 г.: по состоянию на 01.10.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 21. Ст. 1957.

1.19 О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон № 58-ФЗ: от 27 мая 2003 г.: по состоянию на 23.05.2016 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.

1.20 О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79-ФЗ: от 27 июля 2004 г.: по состоянию на 16.12.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.

1.21 О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон № 25-ФЗ: от 02 марта 2007 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 10. Ст. 1152.

1.22 О противодействии коррупции: Федеральный закон № 273-ФЗ: от 25 декабря 2008 г.: по состоянию на 24.04.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. № 2008. № 52 (часть 1). Ст. 6228.

1.23 О следственном комитете Российской Федерации: Федеральный закон № 403-ФЗ: от 28 декабря 2010 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 1. Ст. 15.

1.24 О национальной платежной системе: Федеральный закон № 161-ФЗ: от 27 июня 2011 г.: по состоянию на 20.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 27. Ст. 3872.

1.25 О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон № 342-ФЗ: от 30 ноября 2011 г.: по состоянию на 16.12.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 49 (часть 1). Ст. 7020.

1.26 О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: Федеральный закон № 230-ФЗ: от 03 декабря 2012 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 50 (часть 4). Ст. 6953

1.27 О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»: Федеральный закон № 231-ФЗ: от 03 декабря 2012 г.: по состоянию на 22.12.2014 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 50 (часть 4). Ст. 6954.

1.28 Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ: от 29 декабря 2012 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (часть 1). Ст. 7598.

1.29 О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон № 141-ФЗ: от 23 мая 2016 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 22. Ст. 3089.

1.30 О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 347-ФЗ: от 03 июля 2016 г.: по состоянию на 03.07.2016 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 27 (часть 2). Ст. 4280.

1.31 О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон № 328-ФЗ: от 01 октября 2019 г.: по состоянию на 31.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2019. № 40. Ст. 5488.

1.32 Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации № 460: от 23 июня 2014 г.: по состоянию на 15.01.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 26 (часть 2). Ст. 3520.

1.33 Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: Постановление Правительства Российской Федерации № 678: от 8 августа 2013 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 33. Ст. 4381.

1.34 Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: Постановление Минтруда РФ № 85: от 31 декабря 2002 г. // Российская газета. 2003. № 25.

1.35 Разъяснение Комитета об исключении из системы государственной службы «правоохранительной службы» и включении в нее «государственной службы иных видов»: разъяснения Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации: от 6 июля 2016 г. // Гарант: справочно-правовая система. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71336310/> (дата обращения 18.04.2020).

2. НАУЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА

2.1 Акатнова М.И., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. Москва: Проспект, 2017. 688 с.

2.2 Аксенов И.С. Особенности правового регулирования труда надомников: специальность 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения: автореферат дис. канд. юрид. наук. Москва, 2011. 24 с.

2.3 Алексеев К.В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия // Юридическая наука. 2014. № 3. С. 86-90.

2.4 Аникеева О.В. Трудовые отношения: вопросы и ответы // Налоги и финансовое право. 2020. № 5. С. 8-105.

2.5 Бергман В. Гражданское уложение Германии. Перевод с немецкого языка. Москва: ВолтерсКлувер, 2008. 816 с.

2.6 Болдырева Н.Б. Расторгаем трудовой договор - оформляем документы // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 10. С. 50-60.

2.7 Вышеславова Т.Ф., Лукинова С.А. Формальная определенность в институте трудового договора // Гуманитарные и юридические исследования. 2018. № 3. С. 150-155.

2.8 Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. Москва: Юрайт, 2015. 407 с.

2.9 Глотова И.А. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации // Журнал российского права. 2018. № 9. С. 84-90.

2.10 Глухов А.В. Расторжение трудового договора с руководителем организации // Юридическая наука. 2012. № 1. С. 1-6.

2.11 Губенко М.И. Особенности правового регулирования труда руководителей организации: некоторые вопросы теории и практики // ВЭПС. 2016. № 1. С. 120-123.

2.12 Дацко Н.П. Дисциплинарные увольнения педагогических работников в Российской Федерации // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2016. № 1. С. 67-71.

2.13 Ерофеев К.Б. К вопросу о дополнительных основаниях для прекращения трудовых отношений с работником религиозной организации (комментарий к статье 347 Трудового кодекса РФ) // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2009. № 11. С. 38-39.

2.14 Киселев А. Когда работник не виноват? // Трудовое право. 2016. № 8. С. 59-68.

2.15 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / Ю.П. Орловский, Л.А. Чиканова, А.Ф. Нуртдинова, И.Я. Белицкая / отв. ред. Ю.П. Орловский. Москва: КОНТРАКТ, 2017. 608 с.

2.16 Корючина И.А. Регулирование труда работников у работодателей – физических лиц, не являющихся предпринимателями: проблемы и пути их разрешения // Вестник ОмГУ. Серия: Право. 2015. № 2. С. 221-224.

2.17 Котова-Смоленская А.М. Ограничение права работодателя на прекращение трудового отношения: специальность 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения: автореферат дис. канд. юрид. наук. Москва, 2002. 26 с.

2.18 Лютов Н.Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты. Постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 25-28.

2.19 Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. Москва: Центр социально-трудовых прав, 2012. 75 с.

2.20 Малеина М.Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка, понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права // Журнал российского права. 2018. № 10 (262). С. 62-71.

2.21 Махаева Л.Г. Проблемные вопросы увольнения сотрудников органов внутренних дел, связанные с нарушением профессионально-этических норм // Гуманитарные и юридические исследования. 2017. № 2. С. 155-160.

2.22 Мюллерсон Р.А. Соотношение международного и национального права. Москва: Международные отношения, 1982. 136 с.

2.23 Николаенко Е.А. Особенности увольнения сотрудников органов внутренних дел в связи с утратой доверия // Вестник БелЮИ МВД России. 2019. № 2. С. 25-29.

2.24 Николенко Н.Н. К вопросу о государственной службе иных видов: служба в Следственном комитете Российской Федерации // Юридические науки. 2019. № 18. С. 234-235.

2.25 Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. Москва: ИТИ Технологии, 1997. 938 с.

2.26 Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю.П. Орловский. Москва: Издательство Юрайт, 2014. 854 с.

2.27 Петросян М.А. Дисциплинарная ответственность в Российской Федерации // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. Казань: Бук, 2015. С. 162-165.

2.28 Пономарёва Т.М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Сибирское юридическое обозрение. 2011. № 16. С. 19-23.

2.29 Равнюшкин А.В. Судебная практика по спорам об увольнениях со службы (при совершении преступления) в связи с совершением проступка,

порочающего честь сотрудника органов внутренних дел // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2015. № 3 (33). С. 156-162.

2.30 Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. Москва: ИНФРА-М, 2017. 512 с.

2.31 Рашидова А.И., Мельниченко А.П. Особенности прекращения трудового договора с работником общеобразовательного учреждения // Ленинградский юридический журнал. 2019. № 3 (57). С. 123-128.

2.32 Семенова Е.А. Практическое руководство для юрисконсульта. Москва: Юстицинформ, 2018. 352 с.

2.33 Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. Москва: Редакция Российской газеты, 2015. Вып. 13. 176 с.

2.34 Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Оформление трудовых отношений: образцы документов, комментарии и разъяснения. Москва: Редакция Российской газеты, 2016. Вып. 1. 176 с.

2.35 Смирнов О.В., Снигирева И.О., Гладков Н.Г. Трудовое право: учебник. Москва: Проспект, 2016. 536 с.

2.36 Сонин О.Е. Проблемы толкования правовых норм, устанавливающих особенности прекращения трудовых правоотношений // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. 2017. № 1. С. 232-238.

2.37 Справочник кадровика: полн. практ. рук. / под ред. А.В. Шалаева. Москва: ГроссМедиа, 2016. 737 с.

2.38 Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова [и др.] / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. 171 с.

2.39 Ульянова А.В. Служебный контракт и трудовой договор: общие черты и отличия (сравнительно-правовой анализ): специальность 12.00.14 Административное право; административный процесс: автореферат дис. канд. юрид. наук. Москва, 2013. 23 с.

2.40 Урчуков Р.М. Практические аспекты прекращения трудовых отношений с руководителем организации по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 8. С. 1-3.

2.41 Чижов Б.А., Пономарева Т.Т. Актуальные вопросы увольнения работников. Москва: Экономическая газета, 2016. 159 с.

2.42 Чикирева И.П., Хильчук Е.Л. Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие. Москва: Проспект, 2010. 624 с.

2.43 Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: специальность 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения: автореферат дис. канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. 28 с.

2.44 Шалаев А.В. Некоторые вопросы прекращения трудового договора по инициативе работодателя // Делопроизводство и кадры. 2015. № № 10, 11. С. 14, 15-16.

2.45 Щербакова О.В. Применение моральных норм и нравственных принципов при правовом регулировании труда работников религиозных организаций // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2017. № 2. С. 121-128.

3. МАТЕРИАЛЫ ПРАКТИКИ

3.1 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. № 72.

3.2 По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан: Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 15.03.2005 № 3-П // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 13. Ст. 1209.

3.3 Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Демина Павла Александровича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части 3 статьи 82 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: Определение Конституционного суда Российской Федерации от 17.02.2015 № 278-О // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020).

3.4 О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 № 21 // Российская газета. 2015. № 124.

3.5 Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.07.2019 по делу № 5-КГ 19-76 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 24.01.2020).

3.6 Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 01.10.2010 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 03.02.2020).

3.7 Постановление Президиума Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14.08.2015 по делу № 44г-32/2015 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 23.01.2020).

3.8 Определение судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 14.02.2012 по делу № 33-495 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 05.02.2020).

3.9 Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30.10.2012 № 11-24732 // Консультант Плюс: справочно-

правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 22.01.2020).

3.10 Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 06.08.2019 по делу № 33-941/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 24.01.2020).

3.11 Определение судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 20.08.2019 № 33-6354/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 10.02.2020).

3.12 Определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 26.09.2019 по делу № 33-16719/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 04.02.2020).

3.13 Определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 27.01.2020 № 33-498/2020 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 13.02.2020).

3.14 Определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 17.02.2020 № 33-1324/2020 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 12.03.2020).

3.15 Определение судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2020 № 8Г-1487/2020 // ГАС Правосудие: [сайт]. URL: <https://sudrf.ru/index.php?id=300&searchtype=sp> (дата обращения 18.04.2020).

3.16 Определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 11.03.2020 по делу № 33-3010/2020 // Суд РФ: [сайт]. URL: https://kraevoykrk.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&srv_num=

1&number=9955081&delo_id=5&new=5&text_number=1# (дата обращения 24.04.2020).

3.17 Определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.03.2020 по делу № 8Г-3540/2020 // ГАС Правосудие: [сайт]. URL: <https://sudrf.ru/index.php?id=300&searchtype=sp> (дата обращения 20.04.2020).

3.18 Определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 23.03.2020 по делу № 8Г-2323/2020 // ГАС Правосудие: [сайт]. URL: <https://sudrf.ru/index.php?id=300&searchtype=sp> (дата обращения 20.04.2020).

3.19 Апелляционное определение Московского городского суда от 20.06.2014 по делу № 33-22169 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 06.02.2020).

3.20 Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2015 по делу N 33-1702 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 30.01.2020).

3.21 Апелляционное определение Ростовского областного суда от 01.12.2016 по делу № 33-21063/2016 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 27.01.2020).

3.22 Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 08.10.2018 по делу № 33-3308/2018 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 01.02.2020).

3.23 Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.06.2019 по делу № 33-10124/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 21.01.2020).

3.24 Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 19.02.2020 по делу № 33-607/2020 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 12.03.2020).

3.25 Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 26.02.2020 № 33-936/2020 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 12.03.2020).

3.26 Решение Балаковского районного суда Саратовской области от 25 июля 2016 по делу №2-3879/2016 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 31.01.2020).

3.27 Решение Белокурихинского городского суда Алтайского края от 03.07.2018 по делу № 2-184/2018 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 28.01.2020).

3.28 Решение Балашихинского городского суда от 20.03.2019 по делу № 2-1218/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 06.02.2020).

3.29 Решение Левобережного районного суда г. Воронежа от 14.05.2019 по делу 2-750/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 12.02.2020).

3.30 Решение Троицкого районного суда от 03.07.2019 г. по делу № 2-229/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 23.01.2020).

3.31 Решение Выборгского гарнизонного суда Ленинградской области от 11.07.2019 № 2А-49/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 24.01.2020).

3.32 Решение Куйбышевского районного суда г. Омска от 18.07.2019 г по делу № 2-2142/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 30.01.2020).

3.33 Решение Коркинского городского суда Челябинской области от 08.08.2019 по делу № 2-828/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 24.01.2020).

3.34 Решение Гудермесского городского суда Чеченской Республики от 24.09.2019 по делу № 2-814/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 20.01.2020).

3.35 Определение Тюменского районного суда Тюменской области от 25.11.2019 по делу № 2-3122/2019 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Режим доступа: локальная сеть ТюмГУ (дата обращения 24.01.2020).