

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

КОНСУЛЬТАЦИЯ № 13

КАК РАСТОРГНУТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Пресс-служба Профсоюза. 16.03.2017



Расторжение трудового договора, фактически означающее прекращение трудовых отношений между работником и работодателем, может производиться по различным основаниям: ведь действующее законодательство допускает в этом вопросе инициативу, исходящую от любой из сторон.

При этом Трудовой кодекс содержит более **10 оснований** для расторжения трудового договора в 2017 году.

1. Как расторгнуть трудовой договор с работником

Вопросам прекращения действия трудового договора, заключенного между работником и работодателем, посвящена глава 13 ТК РФ. При этом процесс прекращения трудовых отношений будет иметь некоторые особенности в зависимости от того, по какой причине было принято такое решение.

Общий исчерпывающий перечень возможных оснований для такого развития событий приведён в ст. 77 ТК РФ. Она устанавливает список причин, по которым можно расторгнуть трудовой договор; запись в трудовой в этом случае оформляется согласно соответствующему разделу ТК РФ.

В частности, список возможных вариантов включает в себя:

соглашение подписавших договор сторон;

окончание предусмотренного срока действия соглашения о трудоустройстве;

инициативу работника по прекращению трудовых отношений;

инициативу работодателя по прекращению трудовых отношений;

перевод работника на работу в другую организацию или на должность, предполагающую выборный характер определения кандидата;

отказ работника от продолжения сотрудничества с данным работодателем при изменении условий осуществления трудовой деятельности в случаях, предусмотренных законодательством;

наступление условий или обстоятельств, не подвластных воле сторон, подписавших трудовой договор;

нарушение порядка заключения соглашения о трудоустройстве, исключающее возможность дальнейшего сотрудничества между сторонами.

1.1. Расторжение договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) устанавливает, что договор о трудоустройстве может быть расторгнут в любой момент времени при наличии договоренности сторон по этому вопросу. Это означает, что оформление такой ситуации возможно в самых различных ситуациях: в частности, это положение позволяет расторгнуть трудовой договор, если есть испытательный срок. Как и в других случаях, когда в договор вносятся существенные изменения, для того, чтобы его можно было расторгнуть по соглашению сторон трудового договора, в 2017 году необходимо оформить соответствующее условие в письменном виде. В подписанном соглашении следует указать дату окончания трудовых отношений, величину компенсации для работника, если таковая предусмотрена условиями договоренности, и другие существенные условия. На основании этого документа в дальнейшем оформляется приказ об увольнении работника на основании соглашения сторон.

1.2. Прекращение трудовых отношений по инициативе работника

Чтобы расторгнуть трудовой договор по инициативе работника, последний должен предупредить работодателя о своём намерении не менее, чем за две недели до планируемого увольнения. Отсчёт двухнедельного срока начинается со следующего календарного дня после того, как соответствующее заявление было направлено в адрес работодателя. После того, как отведенный для отработки период истёк, считается, что трудовой договор между сторонами расторгнут.

Тем не менее, в некоторых случаях прекратить трудовые отношения можно и раньше этого срока. Такая возможность, в частности, предусмотрена для ситуации, когда стороны достигли соглашения по этому вопросу. Кроме того, в случаях, когда работник по тем или иным причинам больше не может продолжать работу в данной организации, работодатель обязан прекратить действие договора о трудоустройстве в дату, указанную самим работником. Это может произойти, например, если работник поступил на обучение или испытывает определенные проблемы, связанные с состоянием здоровья – в такой ситуации организация должна будет расторгнуть трудовой договор по болезни или по иным уважительным основаниям, зафиксированным в заявлении об увольнении.

1.3. Прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя

Работодатель имеет право прекратить трудовые отношения со своим работником, в том числе расторгнуть бессрочный трудовой договор, в целом ряде случаев. При этом причиной такого решения могут стать как обстоятельства, связанные с невозможность дальнейшего функционирования организации, так и причины, основанные на характеристиках самого работника.

В частности, к числу возможных оснований для того, чтобы расторгнуть трудовой договор в 2017 году, относятся: ликвидация организации либо прекращение работы индивидуального предпринимателя, а также сокращение численности штата.

В этом случае закон разрешает прекратить трудовые отношения с работником или расторгнуть трудовой договор с ИП вне зависимости от согласия или несогласия работника. Кроме того, аналогичные условия применяются в отношении первых лиц организации в случае смены ее собственника: он имеет право по своему усмотрению принять решение об освобождении руководителя от занимаемой должности; несоответствие уровня квалификации работника требованиям занимаемой им должности либо предоставление фальсифицированных документов о наличии требуемой квалификации; серьезное нарушение трудовой дисциплины или неисполнение должностных обязанностей, которое привело к возникновению убытков для организации.

Во всех перечисленных случаях работодатель должен соблюдать установленные законодательством сроки.

Например, в случае увольнения по сокращению он обязан сообщить о готовящихся событиях не позднее, чем за два месяца до их наступления. Таким образом, расторгнуть трудовой договор до истечения срока сокращения будет невозможно. Также нельзя уволить работника в тот период, пока он находится на больничном или в отпуске: единственным исключением из этого правила является ситуация ликвидации организации или прекращения деятельности ИП.

1.4. Как расторгнуть срочный трудовой договор

Порядок расторжения срочного трудового договора описывается в ст. 79 ТК РФ. В общем случае его действие прекращается по умолчанию в дату, которая обозначена в документе в качестве даты окончания срока договора. В свою очередь, эта дата предполагает наступление события, которое устраняет потребность данного

работодателя в услугах конкретного работника. Так, например, если трудовой договор подписывался в целях осуществления сезонных работ, таким событием будет считаться окончание сезона. Для договоров, которые предполагали выполнение определённого объёма трудовой деятельности, соответствующим событием будет являться завершение проекта, а для договоров, заключённых на время отсутствия другого работника, – его выход на работу.

Как правило, опытные работники кадровых служб рекомендуют работодателям во избежание недоразумений в письменной форме предупредить работника о готовящемся расторжении договора не позднее, чем за три календарных дня до момента наступления соответствующего события. Помимо этого, в данном случае сохраняется возможность расторгнуть срочный трудовой договор раньше срока в обычном порядке, предусмотренном ст. 77 ТК РФ: в частности, наиболее распространённым вариантом прекращения трудовых отношений в этом случае является инициатива, исходящая от работника (ст. 80 ТК РФ) или от организации (ст. 81 ТК РФ).

2. Как расторгнуть трудовой договор с руководителем организации

Руководитель организации – особое звено в её деятельности, поскольку именно на нём лежит основная ответственность за её успешную работу. В этой связи и порядок расторжения трудового договора с руководителем организации имеет свои особенности. Так, разумеется, его действие может быть прекращено по стандартным основаниям, зафиксированным в ст. 77 ТК РФ. Однако при этом ст. 278 указанного нормативно-правового акта предусматривает ряд дополнительных причин, которые могут рассматриваться как достаточные для прекращения трудовых отношений с первым лицом организации. К ним относятся: инициирование процедуры банкротства организации, которое в соответствии с действующим законодательством предполагает отстранение руководителя организации от занимаемой должности; наличие решения о прекращении трудовых отношений, принятое собственником организации или её уполномоченным органом; для муниципальных и государственных учреждений – несоблюдение допустимого уровня соотношения между заработной платой руководителя и подчиненных; другие основания, зафиксированные в трудовом договоре с руководителем организации.

Следует иметь в виду, что в случае прекращения трудовых отношений с руководителем организации в действие вступают положения ст. 279 ТК РФ, которые предусматривают выплату ему денежной компенсации, составляющей как минимум три величины месячной заработной платы.

Вместе с тем, указанная компенсация полагается работнику только в том случае, если его увольнение производится не по причине его действий или бездействия, которые привели к возникновению негативных последствий для организации.

Правильное оформление всех необходимых составляющих этой процедуры позволит работодателю избежать недоразумений и претензий со стороны работника, тем самым оптимизировав свой штат и сократив негативные последствия для увольняемых по той или иной причине работников.

Источник: <http://www.kdelo.ru/art/384202-qqq-17-m3-kak-rastorgnut-trudovoy-dogovor>

Источник: Журнал «Кадровое дело»