

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

С. В. Передерин

**ПРАВОВЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВСЛЕДСТВИЕ
НАРУШЕНИЯ УСТАНОВЛЕННЫХ
ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РФ
ИЛИ ИНЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ
ПРАВИЛ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
(СТАТЬЯ 84 ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)**

Учебное пособие

Воронеж
Издательский дом ВГУ
2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
ГЛАВА I. Юридические гарантии и основания прекращения трудового договора вследствие нарушения его сторонами трудового законодательства правил заключения трудового договора	6
§ 1. Юридические гарантии и общие правила прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора	6
§ 2. Основания прекращения трудового договора по ст. 84 ТК РФ	47
ГЛАВА II. Реализация правовых процедур, регламентирующих прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации	79
Основные нормативные правовые акты и общая судебная практика	84

ГЛАВА I. ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВСЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ ЕГО СТОРОНАМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРАВИЛ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 1. Юридические гарантии и общие правила прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ¹ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Допуская прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных трудовым законодательством правил заключения трудового договора, предусмотренных ст. 84 ТК РФ, законодательство в то же время предусматривает определенные правовые процедуры, правила, юридические гарантии, которые необходимо соблюдать работодателю при прекращении трудового договора.

Следует отметить, что правовые нормы, закрепленные в Трудовом кодексе, детально не регламентируют правовые процедуры прекращения трудового договора вследствие нарушения правил его заключения. В ст. 84 ТК РФ закрепляются основания прекращения трудового договора. Поэтому, при расторжении трудового договора по основаниям, указанным в ст. 84 ТК РФ работодателю необходимо соблюдать общую и специальные правовые процедуры расторжения трудового договора. Общая правовая процедура прекращения трудового договора регламентируется правовыми положениями, закре-

¹ Далее – ТК РФ.

пленными в ст. 84.1 ТК РФ, а специальные правовые процедуры предусмотрены для увольнения отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих у работодателей-физических лиц, в религиозных организациях и других).

При реализации правовых процедур, регламентирующих прекращение трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора необходимо учитывать и соблюдать следующие обстоятельства, правила и юридические гарантии.

1. Перечень оснований, указанных в ст. 84 ТК РФ не является исчерпывающим. Трудовой договор может быть прекращен по иным основаниям, закрепленным в различных федеральных законах. Так, например, в соответствии с п. 1 ст. 2 ФЗ-№ 63 ФЗ от 31 мая 2002 г. «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»² адвокат не вправе вступать в трудовые отношения в качестве работника, за исключением научной, преподавательской или иной творческой деятельности. Если адвокат нарушает данное правовое положение, то при обнаружении такого факта работодатель обязан уволить его по п. 11 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора, ч. 5 ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»³ муниципальному служащему запрещается замещать должность муниципального служащего и депутата местного органа самоуправления. Поэтому, если на момент заключения трудового договора на замещение должности муниципального служащего работник являлся депутатом представительного органа муниципального образования, то он подлежит освобождению от занимаемой должности по пункту 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 апреля 2010 г. № 39-В10-2).

² СЗ РФ. 2002. № 23. Ст. 2102.

³ СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

2. При прекращении трудового договора по основаниям, закрепленным в ст. 84 ТК РФ не требуется учет мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, поскольку в таких случаях работник увольняется не по инициативе работодателя, а в силу обстоятельств, которые имели место при заключении трудового договора и по вине работника или работодателя были нарушены (например, работник не сообщил об имеющейся у него на момент заключения трудового договора непогашенной судимости, работодатель принял женщину на работу, которую она не может выполнять в силу вредных и опасных условий труда и т. п.).

3. Поскольку прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным в ст. 84 ТК РФ осуществляется не по инициативе работодателя, то расторжение трудового договора возможно без соблюдения юридических гарантий, установленных трудовым законодательством при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ). То есть увольнение работника возможно в период его нахождения в любом отпуске (ежегодном или дополнительном оплачиваемом, ученическом, без сохранения заработной платы и т. п.), а также в период временной нетрудоспособности.

Рассмотрим два примера из судебной практики.

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании 19 декабря 2014 г. гражданское дело:

по иску Гункевича Л. Л. к администрации ГО Первоуральск о признании распоряжения об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании ежемесячного пособия по уходу за ребенком, компенсации морального вреда,

по встречному иску администрации ГО Первоуральск к Гункевичу Л. Л. о взыскании заработной платы,

по апелляционной жалобе представителя истца Гункевича Л. Л. – Петрова С. В. на решение Первоуральского городского суда Свердловской области от 17.09.2014.

Заслушав объяснения представителя истца по первоначальному иску Петрова С. В., поддержавшего доводы апелляцион-

ной жалобы, объяснения представителей ответчика администрации ГО Первоуральск Солдатов Д. В. и Крючкова Д. М., возражавших относительно доводов апелляционной жалобы; заключение прокурора Истоминой И. В., полагавшей решение подлежащим оставлению без изменения, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Гункевич Л. Л. обратился в суд с иском к администрации ГО Первоуральск об оспаривании законности увольнения, восстановлении на работе, взыскании ежемесячного пособия по уходу за ребенком с 19.06.2014 по день восстановления на работе, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований указал, что с февраля 2014 г. работал муниципальным служащим, уволен распоряжением работодателя в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» в связи с несоблюдением ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой. Увольнение полагал незаконным, поскольку невозможно расторгнуть трудовой договор, который в нарушение ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации не был заключен в письменном виде. Служебная проверка в отношении истца проведена с нарушением трудового законодательства и законодательства о муниципальной службе, поскольку о проведении в отношении него служебной проверки он уведомлен не был, от него не истребовались письменные объяснения, личное дело не изучалось. Кроме того, на момент увольнения истец находился в отпуске по уходу за ребенком, в связи с чем не мог быть уволен с муниципальной службы как лицо с семейными обязанностями.

На основании изложенного, с учетом последующего уточнения иска, Гункевич Л. Л. просил признать незаконным распоряжение главы администрации ГО Первоуральск об его увольнении, восстановить его на работе в прежней должности, возложить на ответчика обязанность заключить с ним трудовой договор, взыскать с ответчика ежемесячное пособие по уходу за ребенком с 19.06.2014 по день восстановления на работе, а также компенсацию морального вреда.

Представители ответчика иск не признали, настаивая на наличии оснований для увольнения истца и соблюдении порядка увольнения.

Кроме того, администрация ГО Первоуральск обратилась в суд с встречным иском к Гункевичу Л. Л. о взыскании заработной платы, выплаченной Гункевичу Л. Л. Требование обосновано тем, что поскольку принятие Гункевича Л. Л. на муниципальную службу осуществлено с нарушением закона, то оснований для выплаты ему заработной платы не имелось.

Решением Первоуральского городского суда Свердловской области от 17.09.2014 исковые требования Гункевича Л. Л. и встречные исковые требования администрации ГО Первоуральск оставлены без удовлетворения.

В апелляционной жалобе представитель истца по первоначальному иску Петров С. В. просит отменить решение в части отказа в удовлетворении исковых требований Гункевича Л. Л. и вынести новое решение об удовлетворении первоначального иска, настаивая на отсутствии у ответчика законных оснований для увольнения Гункевича Л. Л.

В возражениях на апелляционную жалобу старший помощник прокурора г. Первоуральска и представитель ответчика администрации ГО Первоуральск просят оставить решение без изменения.

На заседание судебной коллегии не явились истец по первоначальному иску Гункевич Л. Л., третье лицо, которые о месте и времени рассмотрения дела заблаговременно извещались надлежащим образом: истец – телефонограммой от 24.11.2014, третье лицо – по почте (исх. ... от 24.11.2014). Кроме того, информация о рассмотрении дела была заблаговременно размещена на официальном интернет-сайте Свердловского областного суда.

Руководствуясь положениями ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, учитывая надлежащее извещение участников процесса и отсутствие сведений о причинах неявки третьего лица, а также отсутствие у уча-