1. Содержание трудоправового статуса субъектов трудового права.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

**1. Содержание трудоправового статуса субъектов трудового права.**

*1. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса*

Субъекты трудового права – это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношении. С появлением новых экономических отношений, безработицы появились новые субъекты трудового права: служба занятости и безработный в отношениях по подысканию работы и трудоустройству, а также новые субъекты социально-партнерских отношений на уровнях выше предприятия, организации. Появились и ранее неизвестные субъекты разрешения трудовых споров: государственная служба по урегулированию коллективных трудовых споров, примирительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж.

Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Поэтому надо знать не только объективное, т.е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права. Для субъективной стороны трудового права необходимо четко определить, кто его субъекты, каковы их виды и правовой статус (правовое положение) каждого субъекта.

Виды субъектов трудового права мы определяем применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом один и тот же субъект, например работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например трудового отношения, отношения по материальной ответственности за вред, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Поскольку субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь:

трудовую правоспособность – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;

трудовую дееспособность – способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;

трудовую деликтоспособность – признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве все эти три правовые способности неразделимы, поэтому мы говорим о единой в трудовом праве трудовой праводеликтоспособности, т.е. правосубъектности. Трудовая правосубъектность – это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. Субъектами отрасли трудового права являются стороны всех девяти отношений предмета трудового права, т.е. трудовых и иных восьми непосредственно с ними связанных.

Виды субъектов трудового права следующие:

– граждане (работники);

– работодатели (предприятия, учреждения, организации, фирмы любой формы собственности);

– представители работников и работодателей;

– профкомы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы;

– социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне;

– органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Каждый из указанных субъектов имеет свой трудоправовой статус на основании трудового законодательства.

Правовой статус субъекта трудового права – это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством.

В трудоправовой статус субъекта входят:

– его трудовая правосубъектность (трудовая праводееспо-собность и деликтоспособность);

– статутные (основные) трудовые права и обязанности;

– основные юридические гарантии (общие и специальные) статутных трудовых прав и обязанностей;

– предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей.

Правовой статус каждого из указанных видов субъекта трудового права по своему содержанию отличается от статуса других его субъектов. Так, правовой статус работника будет совершенно иной и по правосубъектности, и по содержанию статутных (основных) прав и обязанностей и их юридических гарантий, нежели правовой статус работодателя или других субъектов трудового права. Различается общий правовой статус субъекта, который предусматривает одинаковые права и обязанности для данного вида субъекта трудового права, работников или работодателей, и специальный правовой статус для конкретного субъекта этого вида, включающий его специальные права в соответствии с дифференциацией трудового права. Специальный статус работника отражает особенности правового регулирования его труда (например у женщин, несовершеннолетних и т.д.).

Раскроем правовой статус наиболее важных субъектов трудового права, а остальных попытайтесь сами определить по указанной схеме.

*2. Гражданин (работник) как субъект трудового права*

Гражданин становится субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда он подыскивает необходимую работу. С возникновением трудовых отношений он приобретает правовой статус работника. Поэтому надо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства. Правовой статус гражданина состоит из общих по составу для всех граждан основных конституционных трудовых прав. В гарантиях же их есть определенные отличия, например некоторые субъекты (женщины, молодежь, инвалиды и др.) имеют помимо общих еще и специальные гарантии (например, квоты приема на работу). В правовой статус работника также входят и специальные гарантии (трудовые льготы для некоторых из них). Поэтому правовой статус и гражданина, и работника – всегда конкретный для данного лица. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 Кодекса).

Трудовая правосубъектность гражданина – общая, возникающая с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно устроиться на работу. Прием на некоторые виды работ предусматривается с более позднего возраста (например, на опасные взрывные работы – с 21 года, на вредные и тяжелые – с 18 лет).

Трудовой договор могут заключать и 15-летние, если они получили основное общее образование или оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) учащихся с 14 лет на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий учебу, в свободное от учебы время (ст. 63 Кодекса). В таких случаях и трудовая правосубъектность возникает с 14 лет. Во всех случаях учитывается и состояние волевой способности гражданина. Лицо, не обладающее ею (психически больное), не может быть субъектом трудового права. При приеме на конкретные специальности, например грузчиком, летчиком, водителем, на вредные, опасные виды работ учитывается не только общая, но и специальная трудоспособность гражданина. Специальную трудоспособность, определяемую состоянием здоровья, надо отличать от специальной правоспособности гражданина, определяемой его обученностью по данной специальности, квалификацией (врача, инженера, повара и т.д.). Правовой статус работника – это его правовое положение по отношению к работодателю, принявшему его на работу в данную организацию труда.

Основные статусные трудовые права граждан закреплены в Конституции РФ, а работников – в ст. 21 Кодекса. В ней указаны 14 основных (статутных) прав работника, вытекающих из основных принципов правового регулирования труда, и семь его основных (статутных) обязанностей. Эти основные права и обязанности работника, предусмотренные ст. 21 Кодекса, надо хорошо усвоить.

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для зашиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Юридическая ответственность работника за допущенные им трудовые правонарушения применяется в виде санкций трудового права: дисциплинарной или материальной, а для должностных лиц администрации еще и административной ответственности. Работником может быть и иностранец, и лицо без гражданства, обладающие трудовой правосубъектностью.

Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой возникновения трудовых и непосредственно с ними связанных отношений трудового права.

*3. Работодатель как субъект трудового права*

Вторым субъектом большинства отношений трудового права является работодатель. Работодатель – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 Кодекса). В законом установленных случаях им может быть иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Работодателем может быть предприятие, учреждение, организация любой формы собственности, т.е. государственное, муниципальное, частное (коллективное или индивидуальное) или общественные организации (профсоюзные, партийные, фонды и т.д.), обладающие трудовой правосубъектностыо, и в первую очередь работодательской правоспособностью – способностью принимать граждан на работу, заключать с ними трудовые договоры. Поэтому трудовая правосубъектность у них возникает с момента регистрации как работодателя, имеющего определенный фонд заработной платы, расчетный счет в банке. Работодателем может быть и частный предприниматель, как россиянин, так и иностранец, орган общественной организации, принимающий сотрудников в свой аппарат, религиозная организация, принимающая (через профсоюз) работников, и отдельный гражданин, принимающий на работу домашнюю работницу, личного секретаря и т.д.

Предприятия, учреждения, организации по их уставам имеют определенные цели и задачи. Поэтому их трудовая (работодательская) правоспособность всегда специальная в соответствии с этими целями и задачами. Правовой статус предприятий, учреждений, организаций как работодателей включает не только их трудовую правосубъектность, работодательскую способность, ее объем, но и способность проводить подготовку, переподготовку кадров, осуществлять повышение квалификации работников, обеспечивать работникам необходимые условия, охрану и оплату труда, а также их деликтоспособность. Правовой статус работодателя включает не только его трудовую правосубъектность, но и основные трудовые обязанности и права по отношению к каждому его работнику, трудовому коллективу и профсоюзному органу в организации. Работодательская правосубъектность организаций возникает или одновременно с их гражданской правосубъектностью, или несколько позднее ее. Важно, чтобы работодатель имел фонд оплаты труда. Трудоправовой статус конкретного работодателя всегда конкретен.

Собственник имущества производства может сам руководить этим производством, а может и через назначенных им должностных лиц его администрации. Права и обязанности работодателя в отношениях трудового права осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. По обязательствам учреждения, вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель), его финансирующий (полностью или частично) в установленном законом порядке (ст. 20 Кодекса). Администрация является представителем работодателя, но в отношениях с работниками, их трудовым коллективом, на государственных и муниципальных производствах она является и самостоятельным субъектом трудового права, имеющим определенные статутные трудовые обязанности и права по управлению, руководству трудом, его организацией. В администрацию производства входят все должностные лица, имеющие в своем подчинении работников. Технические исполнители аппарата администрации (секретари, машинистки и т.д.) не относятся к администрации.

Администрация, все ее должностные лица обязаны соблюдать трудовое законодательство, правильно организовать труд работников, эффективную их работу и обеспечить безопасное для здоровья каждого работника рабочее место.

У общественных органов их трудовая правосубъектность как работодателей возникает с момента утверждения ими штатного расписания и фонда оплаты труда.

Прием (назначение, избрание) руководителя организации является правом собственника производства. Руководитель организации имеет свой трудоправовой статус. Он обладает правом приема, перевода, наложения дисциплинарных взысканий, увольнения.

Основные (статутные) трудовые права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 Кодекса. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Поскольку согласно ст. 11 Кодекса действие его и других нормативных правовых актов трудового права распространяется и на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, ими созданных или учрежденных, или с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, то иностранец и лицо без гражданства могут быть как работниками, так и работодателями со всеми их правами и обязанностями.

*4. Профсоюз как субъект трудового права*

Для выражения и зашиты своих интересов работники объединяются в профсоюзы.

Статья 30 Конституции РФ предусматривает “право создавать профсоюзы для защиты своих интересов”. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Согласно Конвенции Международной организации труда №87 (1948 г.) “О свободе ассоциаций и защите права на организацию” трудящиеся имеют право создавать по своему выбору организации, вступать в такие организации для выражения и защиты своих интересов. Таким же правом эта Конвенция МОТ наделяет и предпринимателей.

Права профсоюзов в России впервые были признаны законодательно и закреплены в первом КЗоТ 1918 г. Во втором КЗоТ

РСФСР 1922 г. была уже самостоятельная глава о правах профсоюзов, и советский законодатель эти права непрерывно расширял. В третьем КЗоТ 1971 г. права профсоюзов были предусмотрены гл. XV, содержащей 11 статей (ст. 225–235). Кроме норм данной главы в КЗоТ были и другие статьи, также предусматривавшие права профсоюзных комитетов на производстве (ст. 22, 35, 46, 51, 52, 54, 57, 61 и др.).

Правовой статус профсоюзов теперь определяется Кодексом и Федеральным законом от 12 января 1996 г. “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148). Данный Закон устанавливает правовые основы организации и деятельности профсоюзов, содержит нормы, обязывающие органы государственной власти и управления, работодателей, должностных лиц администрации производства содействовать деятельности профсоюзов. В ст. 3 Закона дается определение ряда понятий. Закон предоставил профсоюзам ряд социально-трудовых прав на всех уровнях их деятельности, начиная с производства и кончая федеральным уровнем, и закрепляет гарантии этих прав.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Закона). Его основными функциями (направлениями деятельности) являются представительская (на всех уровнях организации) и защитная – по защите и повышению социально-трудовых прав и интересов трудящихся. Профсоюзы возникли впервые в мире в середине XIX в. в Англии, как наиболее тогда промышленно развитой стране, с защитной их функцией для отстаивания профессиональных интересов работников.

Статья 11 Закона РФ о профсоюзах закрепляет их право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, а также на участие в нормотворчсстве, при котором они проявляют обе свои функции. Все проекты законодательных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами вместе с общероссийскими профсоюзами и их объединениями (ассоциациями), а проекты нормативных правовых актов рассматриваются и принимаются органами законодательной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать и с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Защитная функция профсоюзов – это целенаправленная правовая деятельность (на правовой основе) по защите социально-трудовых прав работника на всех этапах правового регулирования труда: при создании норм трудового права, применении важнейших норм администрацией, профилактике трудовых правонарушений, профсоюзном контроле за соблюдением трудового законодательства, восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей.

Закон РФ о профсоюзах состоит из 32 статей, объединенных в 6 глав. Он устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности.

Данный Закон регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами (ст. 1).

Глава I “Общие положения” (ст. 1 – 10) определяет цели и задачи, сферу действия данного Закона, предмет его регулирования, конкретизирует право на объединение в профсоюзы, порядок создания их уставов и положений о первичных профсоюзных организациях, их регистрации, запрет дискриминации по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам, а также порядок прекращения деятельности профсоюзов.

Глава II “Основные права профсоюзов” (ст. 11–23) предусматривает следующие права:

– на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 11);

– на содействие занятости (ст. 12);

– на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением (ст. 13);

– на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14);

– отношения профсоюзов с работодателями, их объединяющими (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений, а отношения профсоюзов, их первичных организаций и органов с другими представительными органами работников в организации – на основе сотрудничества (ст. 15 и 16);

– на бесплатную информацию (ст. 17);

– на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров (ст. 18);

– на профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде (ст. 19);

– в области охраны труда и окружающей среды (ст. 20);

– на участие профсоюзов в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества (ст. 21), право на социальную защиту работников (ст. 22), на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 23).

Глава III “Гарантии прав профсоюзов” (ст. 24–28) предусматривает ряд гарантий как профсоюзам, так и профсоюзным выборным активистам.

Глава IV “Защита прав профсоюзов” (ст. 29, 30) предусматривает судебную защиту прав профсоюзов и ответственность за нарушение этих прав.

Глава V “Ответственность профсоюзов (ст. 31).

Глава VI “Заключительные положения” (ст. 32).

Основные права профсоюзов предусмотрены и в других законах (Кодексе, федеральных законах о коллективных договорах и соглашениях, о порядке разрешения коллективных трудовых споров и др.).

Надо отметить, что хотя Закон о профсоюзах вступил в силу с 20 января 1996 г., но гл. XV КЗоТ РФ не была приведена в соответствие с ним вплоть до 2002 г. (когда КЗоТ утратил силу). Так, в ст. 226 КЗоТ говорилось о правах профсоюзов, которые у них давно отобраны (о праве на законодательную инициативу, на управление государственным социальным страхованием и на надзор за трудовым законодательством).

Новый Трудовой кодекс РФ также не предоставляет эти права профсоюзам. Представительская функция профсоюзов отражена в разделе II о социальном партнерстве во всех его главах. При этом профсоюз осуществляет также и защитную функцию – в настоящее время главную функцию российских профсоюзов.

Защитная функция профсоюзов отражена также в гл. 58 Трудового кодекса, “Защита трудовых прав работников профессиональными союзами”, состоящей из 9 статей. В ней предусмотрены и гарантии профсоюзным активистам, а в ст. 378 – ответственность за нарушение прав профсоюзов. В ряде статей Кодекса предусмотрены права профсоюзов на участие в правоприменении соответствующих норм.

Профсоюзы у нас строятся по производственно-территориальному принципу, могут создавать свои объединения по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику (шахтер, химик и т.д.). Их объединения и органы делятся на общероссийские объединения (ассоциации), межрегиональные объединения (ассоциации), региональные (республик, краев, областей, городов) объединения (ассоциации).

Все профсоюзы пользуются равными правами и равно осуществляют свою представительскую и защитную функции.

Как массовая общественная организация профсоюзы входят в политическую систему российского общества. В советское время они были единой общесоюзной членской организацией, ныне представлены несколькими десятками общероссийских профсоюзов, каждый со своим Уставом, в котором закреплены задачи и функции профсоюза. Наиболее крупные из них – Федерация Независимых профсоюзов России (ФНПР), Соцпроф и Единение. Как отмечает “Доклад о деятельности уполномоченного по правам человека в Российской Федерации в 2001 г.” (М.: “Юридическая литература”, 2001. С. 50), в последние годы “упала роль профсоюзов как законных представителей работников и защитников их трудовых прав. Исходя из этого нужно изменить отношение государства к ним, представить право более активного участия в законодательной деятельности, наделить техническую и правовую инспекции профсоюзов правом принимать решения о привлечении к юридической ответственности должностных лиц, допустивших нарушение трудового законодательства”. С этим трудно не согласиться, поскольку такие права у профсоюзов и не следовало отбирать и тем самым ослаблять их главную защитную функцию.

Все права профсоюзов можно классифицировать по сфере их деятельности и по объему компетенции в правах.

По объему компетенции в правах различают:

а) права самостоятельного характера:

– участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройству;

– участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников;

– представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях правового регулирования труда;

– осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда;

– обладают правом требовать наказания (вплоть до увольнения) должностных лиц администрации, нарушающих трудовое законодательство, коллективные договоры, соглашения, права профсоюзов;

б) права совместного характера:

– участвуют в распределении жилья, построенного производством, в решении вопросов о занесении на доску почета и в книгу почета (там, где они существуют), решают индивидуальные неисковые споры совместно с администрацией;

в) согласительные права профкома по применению администрацией ряда норм трудового законодательства. Таких прав в соответствии с ТК у профсоюзов стало меньше. Права профсоюзов указаны и в ст. 32, 51, 52, 54, 83 и др. Закона РФ о профсоюзах.

По сфере деятельности различают следующие права:

– представительства работников для осуществления своей защитной функции;

– на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;

– на защиту права на труд, в том числе по обеспечению занятости, защите от необоснованных отказов в приеме на работу, незаконных переводов и увольнений;

– на социальную защиту трудящихся (обеспечение высокого уровня условий труда, охрана труда, его оплата и т.д.);

– профсоюзного контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и жилищно-бытового обслуживания работников;

– на участие в социально-партнерских отношениях и рассмотрении коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки;

– на участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Профсоюзы управляют находящимися в их ведении санаториями, пансионатами, домами отдыха, профилакториями, клубами, спортивными базами и другими оздоровительными и культурно-массовыми учреждениями, имеют свою профсоюзную собственность, в том числе и на указанные учреждения.

Профсоюзы вправе самостоятельно вступать в международные объединения и организации, сотрудничать с профсоюзами других стран.

Трудовое законодательство предусматривает не только права профсоюзов, но и различные материальные и юридические гарантии этих прав и их деятельности и дополнительные специальные гарантии защиты права на труд выборных профсоюзных работников. Эти гарантии предусмотрены в гл. III Закона о профсоюзах (ст. 24–28), ст. 374, 375 и 376 Кодекса, а также в ряде других законов (Основы об охране труда, о занятости населения и др.). Гарантии основных прав профсоюзов тоже входят в их правовой статус.

Гарантии прав и деятельности профсоюзов заключаются в следующем:

– гарантируются признание, неприкосновенность и защита права собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами;

– не допускается ограничение их независимой финансовой деятельности;

– право учреждать банки, фонды солидарности, страховые и другие в соответствии с их уставами (ст. 24 Закона);

– все работодатели обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности (ст. 377 Кодекса);

– предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу;

– предприятия, учреждения, организации с численностью свыше 100 работников обязаны предоставлять соответствующему выборному профсоюзному органу (профкому, стройкому и т.д.) бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие (лучшие) условия могут быть предусмотрены коллективным договором (ч. I ст. 377 ТК);

– здания, помещения, сооружения, сады и парки для ведения культурной, оздоровительной и спортивной работы, детские базы, лагеря, находящиеся на балансе предприятия, учреждения, организации могут передать согласно коллективному договору профкому данной организации в бесплатное пользование, а хозяйственное их содержание (ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана и оборудование) производится за счет предприятия, учреждения, организации, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Гарантии права на труд и профсоюзной деятельности для выборных профсоюзных работников, предусмотренные Кодексом и Законом о профсоюзах, будут рассмотрены далее в соответствующих темах.

Ныне при усилившихся социально-экономических противоречиях сторон трудовых отношений защитная функция профсоюзов должна проявляться особенно активно. О ее реализации подробнее будет рассказано в § 2 темы 13 “Защита трудовых прав работников”.

В связи с изменениями в обществе правовой статус российских профсоюзов также меняется. Так, государство вернуло себе от профсоюзов право управлять государственным социальным страхованием (оставив им право на участие в этом), а также право надзора, сохранив за ними право общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда. В то же время профсоюзы получили и ряд новых прав. Например, на участие в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах и на заключение социально-партнерских соглашений, право на участие в проведении мер по обеспечению занятости и др. Конституция РСФСР 1978 г. предусматривала право профсоюзов на законодательную инициативу. Ныне действующая Конституция РФ 1993 г., к сожалению, его не предусматривает. Но конституции и уставы ряда субъектов Российской Федерации сохранили это право профсоюзов и закрепили его в своих законах о профсоюзах. Следовательно, нет никаких серьезных причин, чтобы и в Конституции РФ не восстановить это право профсоюзов. На практике правовой статус профсоюзов всегда проявляется не вообще, а в качестве конкретного правового статуса определенного профсоюзного органа. Права профсоюзов являются одновременно и их обязанностями перед членами профсоюзов, трудовыми коллективами работников активно осуществлять предоставленные им права по защитной их функции.

Государственные органы, предприятия, учреждения, организации обязаны всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности.

Профсоюзы как субъекты трудового права не подлежат регистрации. Они имеют право представлять своих членов, участвовать в установлении условий труда и его оплаты на всех уровнях их органов. Таким образом, они являются субъектами трудового права на всех этапах правового регулирования труда – при создании норм трудового права, их применении, контроле за соблюдением трудового законодательства, охраны труда, а также в разрешении коллективных трудовых споров как представители работников.

**2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.**

Случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя по сравнению с иными основаниями прекращения трудового договора (за исключением, пожалуй, увольнения работника по собственному желанию) на практике являются наиболее распространенными. К тому же, они порождают и наибольшее количество трудовых споров.

Прежде чем приступить к рассмотрению особенностей расторжения трудового договора работодателем по тем или иным основаниям, необходимо обратить внимание на следующее.

Во-первых, используемые в трудовом законодательстве понятия «расторжение трудового договора» и «увольнение» по существу идентичны друг другу — и то, и другое означает прекращение трудовых правоотношений. При этом термин «расторжение» употребляется применительно к трудовому договору, а «увольнение» — применительно к работнику; расторжение трудового договора означает одновременно увольнение работника.

Во-вторых, Трудовой кодекс РФ, обеспечивая устойчивость трудовых отношений, в статье 77 (часть вторая) содержит положение о том, что трудовой договор может быть прекращен (в том числе расторгнут по инициативе работодателя) лишь по основаниям, предусмотренным в нем самом или в ином федеральном законе. Это означает, что ни законы субъектов Российской Федерации, ни подзаконные акты (Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ), ни ведомственные нормативные акты, ни, тем более, локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусматривать не могут. По общему правилу не могут быть закреплены такие дополнительные основания и в самом трудовом договоре, заключаемом по соглашению сторон; исключения из этого правила устанавливаются лишь самим Трудовым кодексом РФ, которым допускается возможность расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным самим трудовым договором в отношении отдельных категорий работников (например, пунктом 13 статьи 81, статьей 312 Кодекса и др.).

В-третьих, расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Вопрос о необходимости воспользоваться своим правом работодатель решает самостоятельно, в зависимости от конкретных обстоятельств, связанных как непосредственно с деятельностью организации (например, с необходимостью сократить численность работников организации в связи со спадом производства), так и с влияющими на эту деятельность личными качествами работника (например, его несоответствием занимаемой должности), его виновным поведением (например, нарушением им трудовой дисциплины), а также с иными особыми обстоятельствами, связанными с работником (например, достижением им возраста, не позволяющего занимать определенные должности).

В-четвертых, Трудовой кодекс РФ закрепляет право работодателя на расторжение трудового договора с работником вне зависимости от срока его действия (часть первая статьи 58). Отметим, что в данном вопросе сохранена преемственность с КЗоТ РФ.

Значительная часть оснований расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, содержащихся в статье 81 Трудового кодекса РФ, может применяться при увольнении всех работников (исключения из этого правила предусмотрены опять-таки самим Кодексом). В то же время, отдельные основания прекращения трудового договора, закрепленные в названной статье, а также в других статьях Трудового кодекса РФ и в иных федеральных законах, распространяются лишь на соответствующие категории работников.

Расторжение трудового договора по инициативе (волеизъявлению) работодателя может считаться правомерным в том случае, когда одновременно имеются в наличии следующие обстоятельства:

1) существует закрепленное в законе основание расторжения трудового договора;

2) соблюден предусмотренный порядок увольнения;

3) работодателем издан распорядительный акт (приказ или распоряжение) о расторжении трудового договора (увольнении работника);

4) увольняемому работнику работодателем предоставлены все предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации.

Таким образом, основными задачами, которые должна решать кадровая служба любой организации в случае расторжения с работником трудового договора по инициативе работодателя, являются выбор соответствующего основания расторжения трудового договора, его правильное юридическое оформление, а также соблюдение всех иных предусмотренных для этого случая правил. В этой связи следует помнить, что бремя доказывания правомерности увольнения работника при его обращении в суд с иском о восстановлении на работе, лежит на работодателе как на ответчике по этому иску.

Хочется подчеркнуть также, что наряду с отказом от закрепления ряда гарантий, содержащихся ранее в КЗоТ РФ и не выдержавших проверку временем, Трудовой кодекс РФ устанавливает и некоторые новые, не предусмотренные прежде правила и гарантии.

В целом, теперь работодатель при расторжении трудового договора с работником должен учитывать следующие правила:

Запрет на увольнение по любым основаниям, за исключением случая ликвидации организации (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), беременных женщин (часть первая статьи 261 ТК РФ). В этой связи не вполне понятным представляется решение законодателя ограничить изъятие из данного запрета только случая ликвидации организации, не включив в него и случай прекращения деятельности работодателем-физическим лицом.

Запрет на увольнение по любым основаниям, за исключением предусмотренных пунктом 1, подпунктом «а» пункта 3, пунктами 5—8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (часть третья статьи 261 ТК РФ).

Запрет на увольнение любого работника по всем основаниям, за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем-физическим лицом (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (часть третья статьи 81 ТК РФ).

Необходимость учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ, при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом, согласно части четвертой статьи 82 Трудового кодекса РФ коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Необходимость получения работодателем, помимо соблюдения общего порядка увольнения, согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на увольнение работника в возрасте до 18 лет по любым основаниям, за исключением случая ликвидации организации (статья 269 ТК РФ).

Необходимость выплаты денежной компенсации работнику за все неиспользованные отпуска при увольнении вне зависимости от оснований увольнения (статья 127 ТК РФ) с учетом особенностей, предусмотренных для некоторых категорий работников (часть вторая статьи 307, часть вторая статьи 347 ТК РФ).

С учетом сказанного перейдем к рассмотрению оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленных в Трудовом кодексе РФ, уделяя особое внимание тем из них, которые являются новыми по сравнению с существовавшими прежде в КЗоТ РФ. При этом придется еще раз указать на неопределенность юридического содержания ряда норм Трудового кодекса РФ, которая в совокупности с отсутствием в настоящее время судебной практики не позволяет дать однозначные ответы на значительное число вопросов, возникающих в связи с прекращением трудового договора по инициативе работодателя.

Пункты 1 и 2 статьи 81 ТК РФ

Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем-физическим лицом; сокращение численности или штата работников организации.

Данные основания по существу воспроизводят содержавшиеся ранее в пункте 1 статьи 33 КЗоТ РФ. Новым является лишь положение пункта 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ о том, что работодатель-физическое лицо (например, гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя) в случае прекращения своей деятельности вправе в связи с этим уволить работающих у него по трудовому договору работников.

Не изменились в целом и предусмотренные прежним регулированием как процедура увольнения, так и предоставляемые при этом гарантии увольняемым работникам. По-прежнему, работодатель обязан заблаговременно, не менее чем за 2 месяца до увольнения, предупредить каждого работника под расписку о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (часть вторая статьи 180 ТК РФ). Однако согласно части третьей данной статьи Кодекса с письменного согласия работника работодатель теперь вправе расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере 2-месячного среднего заработка (подобного положения КЗоТ РФ не содержал).

Кроме того, более короткие сроки предупреждения о предстоящем увольнении предусмотрены для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев (часть вторая статьи 292 ТК РФ), и работников, занятых на сезонных работах (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель должен предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую его квалификации (часть первая статьи 180 ТК РФ). Увольнение работника допускается лишь в случае, если невозможно перевести его с его же согласия на другую работу (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

Несколько сократился по сравнению с КЗоТ РФ (статья 34) перечень лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации (статья 179 ТК РФ). Однако при этом предусмотрено, что в соответствии с коллективным договором преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации может предоставляться и другим категориям работников.

Размер выходного пособия, выплачиваемого работодателем увольняемым по указанным основаниям работникам, остался неизменным — средний месячный заработок сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия (часть первая статьи 178 ТК РФ). При этом, работникам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель обязан за счет своих средств выплачивать на период их трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, среднюю заработную плату с учетом выходного пособия (статья 318 ТК РФ).

Необходимо также обратить внимание на следующее обстоятельство. В случае, когда филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенные в другой местности, прекращают свою деятельность, но сама организация не ликвидируется, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (часть четвертая статьи 81 ТК РФ).

Подпункты «а» и «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Такие же, по существу, основания содержал пункт 2 статьи 33 КЗоТ РФ, однако, по сравнению с ними указанные выше положения Трудового кодекса РФ сформулированы более определенно.

Так, состояние здоровья работника, повлекшее для него невозможность надлежаще исполнять свои трудовые обязанности по занимаемой должности или выполнять работу, обусловленную трудовым договором, т.е. препятствующее продолжению работы, должно подтверждаться медицинским заключением; недостаточная квалификация, вследствие которой работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, должна подтверждаться результатами аттестации. При этом при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке должен включаться представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (часть третья статьи 82 ТК РФ).

Также, как и ранее, увольнение работников по этим основаниям допустимо лишь в том случае, если невозможно перевести их, с их согласия, на другую работу в той же организации (часть вторая статьи 81 ТК РФ). При этом работникам, увольняемым по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ, должно выплачиваться выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (часть третья статьи 178 ТК РФ).

С большой долей вероятности можно предположить, что практика применения данных оснований увольнения не претерпит каких-либо существенных изменений.

Пункт 4 статьи 81 ТК РФ

Смена собственника имущества организации.

КЗоТ РФ не предусматривал подобного положения. Приступая к характеристике данного основания увольнения, следует отметить, что оно имеет ограниченную сферу применения, так как:

во-первых, может применяться в отношении не всех работников организации, а лишь ее руководящего звена — ру ководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;

во-вторых, указанное положение касается лишь тех организаций-работодателей, обособленное имущество которых принадлежит им не на праве собственности, а на ином праве — праве оперативного управления или праве хозяйственного ведения; собственниками имущества таких организаций являются не они сами, а иные лица.

К таким организациям закон относит следующие:

а) государственное или муниципальное унитарное предприятие, которому имущество принадлежит на праве хозяйственного ведения (статьи 114 и 294 Гражданского кодекса РФ). Собственником имущества этих организаций является Российская Федерация или субъект Российской Федерации в лице соответствующего органа государственной власти, либо муниципальное образование в лице органа местного самоуправления;

б) федеральное казенное предприятие, основанное на праве оперативного управления (статьи 115 и 296 Гражданского кодекса РФ). Собственником имущества такой организации является Российская Федерация;

в) учреждение, финансируемое полностью или частично собственником (статьи 120 и 296 Гражданского кодекса РФ). Собственником имущества данной некоммерческой организации может быть государство (Российская Федерация или субъект Российской Федерации), муниципальное образование, юридические или физические лица.

Из этого следует, что пункт 4 статьи 81 Трудового кодекса РФ не может применяться в тех случаях, когда работодателем является, например, акционерное общество (открытое или закрытое), общество с ограниченной ответственностью, общество с дополнительной ответственностью и т.п.

Право нового собственника имущества организации на расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером носит ограниченный по времени характер. Новый собственник вправе уволить по данному основанию перечисленных лиц лишь до истечения 3-х месяцев со дня возникновения у него права собственности (часть первая статьи 75 ТК РФ).

Названным категориям работников в связи с увольнением предусмотрены повышенные гарантии — новый собственник обязан выплатить им компенсацию в размере не ниже 3-х средних месячных заработков (статья 181 ТК РФ).

Пункт 5 статьи 81 ТК РФ

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Подпункты «а»–«г» пункта 6 статьи 81 ТК РФ

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул;

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Отметим вначале, что увольнение работника по указанным основаниям, а также по основанию, предусмотренному пунктом 10 статьи 81 Трудового кодекса РФ, безусловно является мерой дисциплинарной ответственности — дисциплинарным взысканием (пункт 3 статьи 192 ТК РФ), применяемым работодателем к виновному в совершении соответствующего дисциплинарного проступка работнику, и должно производиться с соблюдением всех правил, установленных для применения дисциплинарных взысканий статьей 193 Кодекса.

Перечисленные выше в подзаголовке основания расторжения трудового договора по существу повторяют с некоторыми изменениями положения статьи 33 (пункты 3, 4, 7 и 8) КЗоТ РФ и в связи с этим каких-либо принципиальных изменений в правоприменительной практике вызвать не должны.

Вместе с тем, произведенные законодателем изменения в формулировках соответствующих норм носят несколько неопределенный характер, в силу чего могут вызвать различия в их понимании сторонами трудового договора и послужить причиной возникновения трудовых споров.

Так, пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ закреплено положение о неоднократности неисполнения работником трудовых обязанностей. Однако содержание этого понятия Кодексом не определено. Представляется, что при принятии работодателем решения об увольнении работника по данному основанию следует учитывать не только количество нарушений трудовой дисциплины, но и их характер, тяжесть совершенных дисциплинарных проступков и их последствий, иные конкретные обстоятельства. В принципе, неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей может считаться и любое повторное совершение им дисциплинарного проступка.

Прогул (подпункт «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ) квалифицируется как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня. Однако определение понятию «рабочего места» Трудовым кодексом РФ также не дано. По-видимому, основываясь на общем подходе, содержащемся в теории трудового права, под рабочим местом работника (которое непосредственно связано с такими существенными условиями трудового договора, как место работы, трудовая функция и трудовые обязанности) следует понимать место выполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. Во всяком случае во избежание недоразумений условие о рабочем месте работника в том или ином виде целесообразно оговаривать при заключении трудового договора.

Подпунктом «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусмотрено увольнение работника не только в случае совершения им по месту работы хищения чужого имущества, но и совершения в отношении этого имущества растраты, умышленного уничтожения или повреждения. Тем самым законодатель существенно и вполне справедливо расширил границы защиты прав собственника (владельца) имущества организации и имущества работодателя-физического лица равно как и ряда иных лиц от неправомерных посягательств на их имущество со стороны недобросовестного работника.

Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подпункт «в» пункта 6 статьи 81 ТК РФ), как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя, прежним регулированием предусмотрено не было.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день вопросы, связанные с охраняемой законом тайной, действующим законодательством практически не регламентируются. Исключение составляет, пожалуй, лишь институт государственной тайны.

Согласно Закону РФ от 21.07.1993 «О государственной тайне» (с изм. на 06.10.1997) государственная тайна — защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности Российской Федерации; перечень сведений, составляющих государственную тайну, установлен статьей 5 указанного Закона.

Общее признаки, в силу которых информация может составлять коммерческую или служебную тайну, перечислены в статье 139 (часть первая) Гражданского кодекса РФ: информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель такой информации принимает меры к охране ее конфиденциальности.

Между тем, хотя законодатель непосредственно не разграничил понятия коммерческой и служебной тайны, в соответствии с Указом Президента РФ от 06.03.1997 № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера» к служебной тайне относятся служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (пункт 3); к коммерческой тайне относятся сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами (пункт 5). Как можно предположить из пункта 4 Указа Президента РФ к профессиональной тайне следует относить сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачебная, адвокатская, нотариальная тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений, передаваемых по сетям электрической и почтовой связи, банковская тайна, тайна голосования и др.).

Следует также учитывать, что в соответствии с вышеуказанной статьей 139 Гражданского кодекса РФ сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом или иным правовым актом. Таким нормативным актом, в частности, является постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

Сказанное позволяет сделать вывод, что исчерпывающий перечень сведений, составляющих коммерческую, а также служебную тайну, как таковой, отсутствует.

Как следует из содержания нормы подпункта «в» пункта 6 статьи 81 и статьи 192 Трудового кодекса РФ применение данного основания увольнения должно быть обусловлено одновременным наличием следующих обстоятельств:

1) закрепленной в трудовом договоре обязанности работника (часть первая статьи 57 ТК РФ) хранить государственную (коммерческую, служебную или иную охраняемую законом) тайну. Как уже было сказано выше, такая обязанность может вытекать и непосредственно из закона (например, пункт 8 статьи 10 Федерального закона от 31.07.1995 «Об основах государственной службы Российской Федерации», статья 15 Федерального закона от 17.07.1999 «О почтовой связи» и др.). При этом перечень сведений, относящихся к коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайне, следует закреплять в локальных нормативных актах организации и доводить под роспись до сведения работника (возможно также указание в трудовом договоре на положения соответствующих законов и иных нормативных актов, содержащие перечень сведений, составляющих охраняемую законом тайну);

2) установленной причинно-следственной связи между фактом ознакомления работника охраняемой законом тайной, разглашенной им впоследствии, и исполнением им трудовых обязанностей;

3) установленного надлежащим образом факта разглашения охраняемой законом тайны и вины в этом данного работника.

В случае, когда за разглашение государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны в соответствии с законодательством работник привлекается к уголовной (например, статьи 138, 155, 183, 283 Уголовного кодекса РФ), административной (например, статья 13.14 вступающего в силу с 01.07.2002 Кодекса РФ об административных правонарушениях), это должно быть установлено соответственно вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; увольнение как вид дисциплинарного взыскания носит в этом случае субсидиарный (дополнительный) характер. Если же работник привлекается только к дисциплинарной или дополнительно и к материальной ответственности (пункт 7 статьи 243 ТК РФ) названный выше факт и вина работника должны быть подтверждены иным способом (например, заключением или актом о результатах служебной проверки).

Такое основание расторжения трудового договора, как нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 ТК РФ) также относится к числу новшеств в регламентации трудовых отношений, введенных Трудовым кодексом РФ.

Обязанность соблюдать требования по охране труда относится в соответствии с частью второй статьи 21 Кодекса к числу основных обязанностей работника. При этом общие обязанности работника в области охраны труда, установленные статьей 214 ТК РФ, конкретизируются для соответствующих категорий работников законами, иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Помимо вытекающей из статьи 193 Трудового кодекса РФ обязанности работодателя установить и надлежащим образом оформить факт виновного нарушения работником требований по охране труда, безусловным требованием при применении данного основания увольнения является также необходимость правильно установить и оформить как факт наступления или заведомой реальной угрозы наступления тяжкого последствия в виде несчастного случая на производстве (глава 36 ТК РФ), аварии или катастрофы, так и причинно-следственную связь между указанным противоправным деянием (действием или бездействием) работника и вредными последствиями.

Пункты 7 и 8 статьи 81 ТК РФ

Формулировки данных оснований увольнения практически полностью воспроизводят содержание соответственно пунктов 2 и 3 статьи 254 КЗоТ РФ. С учетом этого ожидать каких-либо изменений в сложившейся правоприменительной практике не приходится.

Пункт 9 статьи 81 ТК РФ

Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Подобного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя прежнее регулирование не содержало. Представляется, что его включение в Трудовой кодекс РФ является, в первую очередь, дополнительной мерой защиты имущества организации (и как следствие, прав его собственника) от необоснованных решений, принимаемых руководством организации, т.е. теми лицами, которые в силу своего должностного положения, а также требований законодательства наделены, как правило, достаточно широкими полномочиями по вопросам распоряжения этим имуществом, включая денежные средства.

Так, руководитель организации без доверенности действует от ее имени, в том числе представляет ее интересы, совершает от имени организации сделки, утверждает штатное расписание, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми ее работниками. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей он обязан действовать в интересах организации добросовестно и разумно (статьи 69 и 71 Федерального закона от 26.12.1995 «Об акционерных обществах», статьи 40 и 44 Федерального закона от 08.02.1998 «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Главный бухгалтер обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, контроль за движением имущества и выполнением обязательств и несет ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности (статья 7 Федерального закона от 21.11.1996 «О бухгалтерском учете»). Реализация полномочий заместителей руководителя организации также предполагает осуществление ими в интересах организации добросовестных и разумных действий.

Как видно из содержания нормы пункта 9 статьи 81 Трудового кодекса РФ, законодатель прямо не указал на обязательное наличие вины перечисленных лиц при принятии необоснованного решения. Из этого, на наш взгляд, следует, что такое решение, повлекшее указанные негативные последствия для имущества организации, может быть принято и невиновно (без умысла или по неосторожности), например, вследствие недостаточности опыта руководителя (его заместителей, главного бухгалтера), введения его в заблуждение другими лицами, недостатка знаний и т.п.

Пока неизвестно, будет ли расценено судебной практикой данное основание увольнения как вид дисциплинарного взыскания, применение которого предусматривает необходимость соблюдения определенных правил увольнения.

Между тем, по нашему мнению, при определенных условиях увольнение по пункту 9 статьи 81 Трудового кодекса РФ вполне может рассматриваться как дисциплинарное взыскание. Разграничение в этих случаях может быть проведено в зависимости от наличия или отсутствия вины, а также конкретной причины действия (недобросовестности, неразумности, иной причины), выразившегося в принятии должностным лицом такого необоснованного решения.

В любом случае при расторжении трудового договора по данному основанию работодателю следует:

1) иметь в виду, что необоснованность решения не означает его неправомерности;

2) при установлении необоснованности решения должны быть приняты во внимание соответствующие требования законодательства, регулирующего вопрос, по которому принималось решение, обычные условия делового оборота и иные имеющие значение обстоятельства;

3) должна быть установлена прямая связь между принятым необоснованным решением и наступившими вредными последствиями — нарушением сохранности имущества, неправомерным его использованием или иным ущербом имуществу организации.

Пункт 10 статьи 81 ТК РФ

Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Аналогичная норма закреплялась статьей 254 (пункт 1) КЗоТ РФ в качестве дополнительного основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях.

В Трудовом кодексе РФ она относится уже к числу основных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя и в отличие от пункта 6 статьи 81 Кодекса не содержит какого-либо перечня грубых нарушений трудовых обязанностей.

Однако, с уверенностью можно предположить, что одной из главных проблем в применении данного основания при увольнении перечисленных в пункте 10 статьи 81 Трудового кодекса РФ лиц, станет имеющаяся неопределенность в вопросе о том, распространяется ли оно на все случаи нарушения руководителем или его заместителями трудовых обязанностей, включая и перечисленные в пункте 6 указанной статьи, либо является, как это было и раньше, дополнительным к названному пункту основанием увольнения.

По нашему мнению, отсутствие в содержании нормы пункта 10 статьи 81 Трудового кодекса РФ какого-либо указания на случаи, предусмотренные пунктом 6, позволяет сделать вывод о том, что любое однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем (его заместителем), в том числе и закрепленное в пункте 6, является основанием для расторжения с ним трудового договора именно по пункту 10 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Однако, только время покажет, по какому пути пойдет в этом вопросе правоприменительная практика.

Пункт 11 статьи 81 ТК РФ

Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Данное основание увольнения ранее КЗоТ РФ не предусматривалось.

Наиболее характерными условиями его применения представляются следующие:

1) к числу указанных подложных документов могут быть отнесены лишь документы, перечисленные в статье 65 Трудового кодекса РФ — паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний; иные документы в случае, предусмотренном частью второй этой статьи;

2) что касается заведомо ложных сведений, то законодателем не оговорен перечень сведений, которые должен сообщать о себе поступающий на работу гражданин. Как правило, такие сведения указываются в заполняемых им анкетах, (хотя трудовым законодательством это прямо не предусмотрено);

3) факты подложности представленного документа, т.е. полного составления заведомо ложного документа либо полного или частичного изменения подлинного документа, а также заведомой ложности представленных сведений должны быть соответствующим образом установлены;

4) представление такого рода документов или сведений может быть совершено поступающим на работу гражданином только с прямым умыслом ввести работодателя в заблуждение при принятии решения о заключении трудового договора с данным гражданином.

Пункт 12 статьи 81 ТК РФ

Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

Данное основание увольнения, как следует из его содержания, может применяться лишь в отношении работников, имеющих допуск к государственной тайне и выполняющих работу, требующую такого допуска.

Вопросы, связанные с допуском граждан РФ к сведениям, составляющим государственную тайну, регулируются Законом РФ от 21.07.1993 «О государственной тайне» и Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утвержденной постановлением Правительства РФ от 28.10.1995 № 1050.

Согласно статье 21 названного Закона допуск граждан к государственной тайне осуществляется в добровольном порядке и, в частности, предусматривает:

принятие на себя обязательств перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну;

письменное согласие на проведение в отношении их полномочными органами проверочных мероприятий;

принятие соответствующего решения руководителем организации о допуске оформляемого лица к государственной тайне.

С гражданином, оформляемым на работу (с работником, назначаемым на должность), по характеру которой необходим доступ к государственной тайне, заключается договор об оформлении допуска к государственной тайне, который является приложением к трудовому договору. Заключение трудового договора до окончания проверочных мероприятий не допускается.

Условия прекращения допуска к государственной тайне определены статьей 23 Закона РФ «О государственной тайне», а сам допуск к ней может быть прекращен по решению руководителя организации по одному из оснований, указанных в этой статье (пункт 15 вышеупомянутой Инструкции). К их числу, например, относится признание судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным; возникновение у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утверждаемому Минздравом России.

Таким образом, основанием для расторжения трудового договора по пункту 12 статьи 81 Трудового кодекса РФ является вынесенное руководителем организации решение о прекращении допуска к государственной тайне, оформленное надлежащим образом.

Следует также отметить, что в случае отстранения работника от работы со сведениями, составляющими государственную тайну, оформляется письменное заключение, подготовленное подразделением по защите государственной тайны и структурным подразделением, в котором указанное лицо работает. Заключение утверждается руководителем организации и об этом факте письменно сообщается в орган безопасности.

Пункт 13 статьи 81 ТК РФ

Случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Данное основание увольнения представляет собой отсылочную норму, согласно которой помимо случаев, перечисленных в статье 81 Трудового кодекса РФ, увольнение руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа по инициативе работодателя может производиться и в предусмотренных трудовым договором случаях.

Перечень таких случаев является открытым и устанавливается по соглашению сторон при заключении ими трудового договора. При этом следует иметь в виду, что достаточно широкий диапазон усмотрения сторон трудового договора (а, точнее, диапазон усмотрения работодателя) при установлении такого перечня не может быть абсолютно произвольным. Предусматриваемые в нем основания расторжения трудового договора безусловно не должны противоречить действующему законодательству и ухудшать правовое положение работника данной категории по сравнению с тем, как оно определено законом. В любом случае правомерность закрепления в трудовом договоре того или иного дополнительного основания его расторжения может быть оспорена в суде.

Особо следует обратить внимание на то обстоятельство, что рассматриваемое положение фактически дублируется нормами пункта 14 статьи 81 и пункта 3 статьи 278 Трудового кодекса РФ, что, в принципе, может привести к неоднозначности практики увольнения по инициативе работодателя руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также к возникновению трудовых споров, связанных с вопросами записей в трудовую книжку конкретных оснований увольнения.

Пункт 14 статьи 81 ТК РФ

Другие случаи, установленные Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

К таким случаям Трудовой кодекс РФ относит:

1) отстранение от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (пункт 1 статьи 278 ТК РФ);

2) принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации (пункт 2 статьи 278 ТК РФ). В этом случае расторжение трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия не связано с его виновными действиями (бездействием). При этом ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение трудового договора в размере, определяемом трудовым договором (статья 279 ТК РФ);

3) прием на работу, выполняемую увольняемым работником по совместительству, другого работника, для которого эта работа будет являться основной (статья 288 ТК РФ). Уместным представляется обратить внимание на следующее. Не смотря на то, что в указанной статье говорится о возможности прекращения трудового договора с работником, работающим по совместительству, речь, все же, идет именно о расторжении трудового договора по инициативе работодателя, поскольку подобного основания прекращения трудового договора ни статья 77, ни статьи 83–84 Трудового кодекса РФ не предусматривают;

4) дополнительные, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, основания, содержащиеся в трудовом договоре с работником, работающим у работодателя-физического лица (статья 307 ТК РФ). При этом срок предупреждения об увольнении по всем возможным основаниям, а также случаи и размеры выплачиваемых при этом выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором;

5) основания, предусмотренные трудовым договором с надомниками (статья 312 ТК РФ). Следует обратить внимание на то, что, как это следует из положений статей 251 и 312 Кодекса, предусмотренные его статьей 81 основания расторжения трудового договора в отношении надомников применяются лишь, если они предусмотрены в трудовом договоре;

6) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения педагогическим работником; применение педагогическим работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста 65 лет (пункты 1—3 статьи 336 ТК РФ).

По нашему мнению, увольнение по пунктам 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ является дисциплинарным взысканием. Следовательно, при его применении необходимо соблюдать правила, установленные статьей 193 Кодекса;

7) дополнительные, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, основания, закрепленные трудовым договором с работником религиозной организации (статья 347 ТК РФ). При этом срок предупреждения об увольнении только по этим основаниям, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций, связанных с увольнением, определяются трудовым договором;

8) неудовлетворительный результат испытания работника до истечения его срока (статья 71 ТК РФ). Если работодатель придет к выводу о том, что работник, принятый на работу с испытательным сроком, по каким либо причинам не справляется с порученной ему работой, т.е. оценит результат испытания как неудовлетворительный, до истечения срока испытания он вправе уволить такого работника, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В этом случае расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия. В трудовой книжке запись о причинах увольнения необходимо делать с указанием статьи 71 Трудового кодекса РФ.

Следует также отметить, что в случае расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 14 статьи 81 Кодекса, запись в трудовой книжке об увольнении работника должна содержать ссылку не только на данный пункт статьи 81, но и на соответствующую статью раздела XII Трудового кодекса РФ, а в необходимых случаях — также и на пункт трудового договора с указанием конкретной причины увольнения.

В заключение представляется необходимым обратить внимание на следующее. Законодатель напрямую не отнес увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 7 и 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ, к дисциплинарному взысканию, применение которого связано с соответствующими правилами, в том числе о сроках, установленных статьей 193 Кодекса; не относится к дисциплинарному взысканию и увольнение по пункту 11 статьи 81 ТК РФ.

Тем не менее, хотя это и не вытекает непосредственно из положений Трудового кодекса РФ, работодателю при решении вопроса об увольнении работника по указанным выше трем основаниям можно порекомендовать придерживаться ряда основных правил, установленных статьей 193 ТК РФ, а именно:

предварительно затребовать от работника объяснение в письменной форме;

увольнение работника производить непосредственно после установления (например, по результатам служебной проверки) всех необходимых фактов и иных конкретных обстоятельств (в частности, времени, истекшего с момента совершения соответствующего виновного противоправного деяния работника, его последующего поведения и т.п.) и с их обязательным учетом.