

Прекращение трудового договора (увольнение)

Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

Общий порядок оформления увольнения

Общий порядок оформления прекращения трудового договора закреплен в ст. 84.1 ТК РФ. Однако эта статья содержит неполный перечень того, что должен сделать работодатель, оформляя прекращение трудовых отношений. Будучи дополненным обязанностями из других нормативных правовых актов, алгоритм действий работодателя в связи с увольнением работника выглядит следующим образом:

- 1) решение вопроса о реализации работником права на отпуск при увольнении;
- 2) издание приказа о прекращении трудового договора;
- 3) ознакомление работника с приказом;
- 4) выплата работнику причитающихся сумм;
- 5) внесение в трудовую книжку и личную карточку записи об увольнении (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);
- 6) выдача работнику трудовой книжки под роспись в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них или предоставление сведений о трудовой деятельности у данного работодателя;
- 7) выдача работнику документов, связанных с работой;
- 8) информирование (при необходимости) государственных органов, органов местного самоуправления, иных заинтересованных лиц о прекращении трудового договора с работником.

Совершение работодателем указанных операций происходит после того, как вопрос об увольнении уже решен. Поэтому такие действия к порядку увольнения не относятся. Соответственно, нарушение порядка оформления увольнения не может свидетельствовать о незаконности самого увольнения и не может являться основанием для восстановления работника на прежней работе.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора предусмотрено пунктом 1 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон. При достижении договоренности между работником и работодателем может быть расторгнут как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. Момент прекращения трудовых отношений в этом случае определяется сторонами.

Закон не устанавливает никаких ограничений по периодам, на которые может приходиться дата расторжения трудового договора по соглашению сторон. Увольнение работника по этому основанию допускается в период беременности, временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Предложить расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон может как работник, так и работодатель. При этом по смыслу ст. 78 ТК РФ такая инициатива обязательно должна быть поддержана другой стороной трудового договора. Отсутствие согласия какой-либо из сторон означает невозможность расторжения договора по данному основанию. У стороны, к которой обращается инициатор расторжения, нет обязанности согласиться с предложением.

Согласие на расторжение трудового договора может быть только безусловным. Иными словами, если одна из сторон предлагает расторгнуть трудовой договор определенного числа и на определенных условиях, то другая сторона либо соглашается на прекращение отношений с этой даты и на таких условиях, либо вообще не дает согласия на расторжение договора.

Это не означает, что стороны не могут вести переговоры и идти на уступки друг другу, однако, дав согласие, нельзя затем в одностороннем порядке изменить содержание соглашения. Поэтому работника, пожелавшего расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон на определенных условиях, нельзя уволить по этому основанию на условиях, определенных работодателем по своему усмотрению.

В частности, когда волеизъявление работника направлено на увольнение по соглашению сторон с выплатой конкретной денежной суммы, работодатель не вправе уволить работника без выплаты такого выходного пособия. По той же причине при увольнении по соглашению сторон работодатель не может сам переносить дату увольнения, о которой просит работник, на более поздний срок, как это иногда возможно при увольнении работника по собственному желанию.

Полностью отказаться от заключенного соглашения о расторжении трудового договора в одностороннем порядке также нельзя. Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Для беременных женщин, которые на момент заключения соглашения о расторжении трудового договора не знали о своей беременности, Верховный суд РФ полагает необходимым делать исключение из указанного правила.

Отказ работницы от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора, обусловленный столь существенным изменением обстоятельств, из которых она исходила при заключении соглашения, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работницы.

Причем просить работодателя об аннулировании соглашения работница, узнавшая о своей беременности, может не только до увольнения, но и после того, как оно произведено.

Состоявшееся в этом случае увольнение квалифицируется как фактически произошедшее не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 ст. 261 ТК РФ (запрет на увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия

В соответствии с п. 2 части 1 ст. 77 ТК РФ истечение срока трудового договора является основанием для его прекращения. Исключение составляют случаи, когда трудовые отношения фактически продолжаются после окончания срока действия трудового договора и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

По общему правилу части 1 ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, то есть в день, который в соответствии с условием трудового договора о сроке является последним днем этого срока.

Порядок определения такого дня зависит от того, как именно в трудовом договоре сформулировано условие о сроке его действия.

Если срок определен периодом времени (в трудовом договоре указано, что он заключен, например, на один год), то для определения даты прекращения трудового договора необходимо применять правила исчисления сроков, установленные в ст. 14 ТК РФ.

Если в трудовом договоре уже указан конкретный момент истечения его срока (календарная дата или наступление определенного события), то прекращение трудового договора должно быть оформлено именно этим днем, даже если такой день является выходным или праздничным.

Работодатель, согласовавший с работником при заключении трудового договора конкретную дату истечения его срока, приходящуюся на выходной или праздник, должен обеспечить осуществление в этот день всех процедур, связанных с увольнением, включая выдачу трудовой книжки и окончательный расчет.

Для срочных трудовых договоров, заключенных по некоторым основаниям, момент истечения срока их действия определен законодательно.

Основание заключения срочного трудового договора		Момент истечения срока трудового договора
абзац второй части 1 ст. 59 ТК РФ	исполнение обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы	выход основного работника на работу (часть 3 ст. 79 ТК РФ)
абзац четвертый части 1 ст. 59 ТК РФ	выполнение сезонных работ	окончание сезона (часть 4 ст. 79 ТК РФ)
абзац восьмой части 1 ст. 59 ТК РФ	выполнение заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой	завершение работы (часть 2 ст. 79 ТК РФ)

В ряде случаев последний день срока, в который должно производиться увольнение, диктуется самой причиной срочности трудовых отношений.

Например, трудовой договор, заключенный для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки (абзац девятый части 1 ст. 59 ТК РФ), может быть прекращен в связи с истечением срока только в день окончания таких работ. При трудоустройстве работников в организацию, созданную на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части 1 ст. 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением, в том числе и таким образом, что его время полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем увольнения в этом случае все равно считается последний день отпуска (часть 3 ст. 127 ТК РФ).

В случае когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 4 ст. 58 ТК РФ).

В соответствии с позицией Верховного суда РФ под продолжением работы в данном случае следует понимать фактическое исполнение работником своей трудовой функции.

Следовательно, нельзя говорить об автоматическом преобразовании срочного договора в бессрочный во всех случаях, когда увольнение не было оформлено в день истечения срока.

До тех пор, пока работник не вышел на работу за пределами срока, сохраняется возможность оформить прекращение трудового договора по п. 2 части 1 ст. 77 ТК РФ. Вместе с тем работодатель с целью сохранения такой возможности не вправе не допускать работника к работе. Само намерение

работника продолжить выполнение своей трудовой функции одновременно с уклонением работодателя от своевременного оформления увольнения будет свидетельствовать об установлении бессрочных трудовых отношений.

Выполнение работником трудовых обязанностей после истечения срока договора по собственной инициативе, без ведома или поручения работодателя, не может являться основанием для трансформации трудового договора в заключенный на неопределенный срок и свидетельствовать о незаконности произведенного увольнения.

Увольнение по собственному желанию

В соответствии с частью 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной срок не установлен законом.

Работники, заключившие срочный трудовой договор, в полной мере обладают этим правом. Зафиксированное в договоре условие о том, что работник не имеет права уволиться по собственному желанию, не подлежит применению (ст. 9 ТК РФ).

Трудовым кодексом РФ установлены следующие специальные сроки предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию.

Категория работников	Срок предупреждения (минимальный)	Основание
работник, пожелавший расторгнуть трудовой договор в период испытательного срока	за 3 календарных дня	ст. 71 ТК РФ
работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев		ст. 292 ТК РФ
работник, занятый на сезонных работах		ст. 296 ТК РФ
руководитель организации	за 1 месяц	ст. 280 ТК РФ
спортсмен, тренер	за 1 месяц (кроме случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее 4 месяцев или когда трудовым договором предусмотрен срок предупреждения, превышающий 1 месяц)	ст. 348.12 ТК РФ
работник, заключивший трудовой договор с работодателем - физическим лицом	устанавливается трудовым договором	ст. 307 ТК РФ

Течение срока предупреждения об увольнении начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть 1 ст. 80 ТК РФ).

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (часть 4 ст. 14 ТК РФ). Соответственно, последним днем срока предупреждения об увольнении всегда будет рабочий для сотрудника день.

Течение срока предупреждения об увольнении не прерывается в связи с отсутствием работника на работе.

В законе говорится об обязанности работника заранее предупредить работодателя о своем намерении уволиться, но не об обязанности отработать 2 недели или иной срок после предупреждения. Поэтому время, когда решивший уволиться работник находится на больничном, в отпуске либо отсутствует на работе по иной причине, засчитывается в срок предупреждения.

Разумеется, при отсутствии оснований, освобождающих от работы, работник по день увольнения включительно в рабочее время должен исполнять свои трудовые обязанности.

Если работник просит уволить его до истечения срока предупреждения об увольнении, работодатель всегда может выполнить эту просьбу (часть 2 ст. 80 ТК РФ). Обязанностью работодателя это становится в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 80 ТК РФ:

- работник не имеет возможности продолжить работу. Закон напрямую относит к таким ситуациям зачисление в образовательную организацию и выход на пенсию, при этом перечень оставлен открытым.

Это могут быть иные уважительные причины, в силу которых работник не может продолжать работу, например, направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;

- установлено нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профсоюзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу (часть 5 ст. 80 ТК РФ). Если же по истечении этого срока трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (часть 6 ст. 80 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением.

Если при возникновении спора бывший работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке, а обязанность доказать его возлагается на работника. Например, если работник докажет, что нуждался во временном освобождении от работы, но работодатель незаконно отказал ему в предоставлении положенного в связи с этим отпуска, подачу заявления об увольнении суд может признать вынужденной. Иногда работникам удается доказать факт оказания на них психологического давления со стороны работодателя с целью понуждения к увольнению. Использование права на подачу заявления об увольнении по собственному желанию, обусловленное стремлением избежать увольнения по порочащим основаниям, само по себе не может являться подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель, в отличие от работника, не наделен безусловным правом на расторжение трудового договора по своей инициативе. Исчерпывающий перечень оснований, по которым работодатель в одностороннем порядке может прекратить трудовые отношения с работником, установлен законодательством.

Общие для всех работников основания увольнения по инициативе работодателя установлены частью 1 ст. 81 ТК РФ.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
2. сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

7. установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

8. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

9. неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года №79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

10. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

11. принятия 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;

12. однократного грубого нарушения работником организацией (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

13. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

14. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

Однако в этой статье перечислены не все предусмотренные законодательством случаи, когда трудовой договор расторгается именно по инициативе работодателя. Так, в п. 14 части 1 ст. 81 ТК РФ прямо указано, что случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены и другими нормами ТК РФ и иных федеральных законов. Соответственно, увольнение относится к осуществляемому по инициативе работодателя не только в том случае, когда основание этого увольнения упоминается в ст. 81 ТК РФ, но и в том случае, когда в силу закона для прекращения трудовых отношений с работником необходимым и достаточным является наличие решения работодателя об этом.

Вопрос о том, относится ли конкретное основание увольнения к случаям, когда трудовой договор расторгается по инициативе работодателя, имеет принципиальное значение. Объясняется это тем, что по закону некоторые категории работников не могут быть уволены по инициативе работодателя (кроме отдельных случаев). Соответственно, от правильной квалификации основания увольнения может зависеть правомерность последнего.

К случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя относятся, в частности:

- прекращение трудового договора с руководителем организации по п. 2 части 1 ст. 278 ТК РФ в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора;

- расторжение трудового договора с сотрудником до истечения срока испытания по части 1 ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания;

- увольнение педагогического работника, руководителя, заместителя руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования или руководителя ее филиала на основании п. 1 и п. 2 ст. 336 ТК РФ за повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, и за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- прекращение трудовых отношений со спортсменом по ст. 348.11 ТК РФ в связи с его спортивной дисквалификацией на срок 6 и более месяцев либо в связи с нарушением им антидопинговых правил.

Ограничения на увольнение по инициативе работодателя

В предусмотренных законом случаях работодатель не вправе уволить работника по своей инициативе.

Категория работников	Основания, по которым увольнение не допускается
беременная женщина	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме: - п. 1 части 1 ст. 81 ТК РФ (часть 1 ст. 261 ТК РФ)
женщина, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме: - п. 1 части 1 ст. 81 ТК РФ; - п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ; - п. 6 части 1 ст. 81 ТК РФ; - п. 7 части 1 ст. 81 ТК РФ; - п. 7.1 части 1 ст. 81 ТК РФ; - п. 8 части 1 ст. 81 ТК РФ; - п. 10 части 1 ст. 81 ТК РФ; - п. 11 части 1 ст. 81 ТК РФ; - п. 2 ст. 336 ТК РФ (часть 4 ст. 261 ТК РФ)
одинокая мать*(1), воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет	
работник, воспитывающий без матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет	
родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях	
работник, находящийся на больничном или в отпуске	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме: - п. 1 части 1 ст. 81 ТК РФ (часть 6 ст. 81 ТК РФ)
работник, исполняющий обязанности по осуществлению правосудия в качестве присяжного заседателя	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 №113-ФЗ)
член избирательной комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12.06.2002 №67-ФЗ)
работник, являющийся зарегистрированным кандидатом на выборах	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 2 ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 №67-ФЗ)
журналист, иной творческий работник, должностное лицо организации, осуществляющей выпуск средства массовой информации, редакции сетевого издания,	все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случая, когда на них было наложено в соответствии с трудовым законодательством взыскание, не

участвующие (участвовавшие) в деятельности по информационному обеспечению выборов, референдума, в период соответствующей избирательной кампании, кампании референдума и в течение одного года после ее окончания	оспоренное в судебном порядке либо признанное в судебном порядке законным и обоснованным (п. 6 ст. 45 Федерального закона от 12.06.2002 №67-ФЗ)
--	---

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

В соответствии со статьей 83 ТК РФ, трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
3. неизбрание на должность;
4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
5. признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
6. смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
8. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
9. истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
10. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
11. отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
12. возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятия определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 12, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.