

**КАДРОВОЕ
ДЕЛО**



Система
Кадры

ВСЕРОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВИКОВ

**ВЫСШАЯ ШКОЛА
КАДРОВИКА**

**ВСЕРОССИЙСКИЙ ДЕНЬ
КАДРОВИКА**

**24
мая**

2019 год

**Тема: «Прекращение
трудового договора:
судебная практика»**

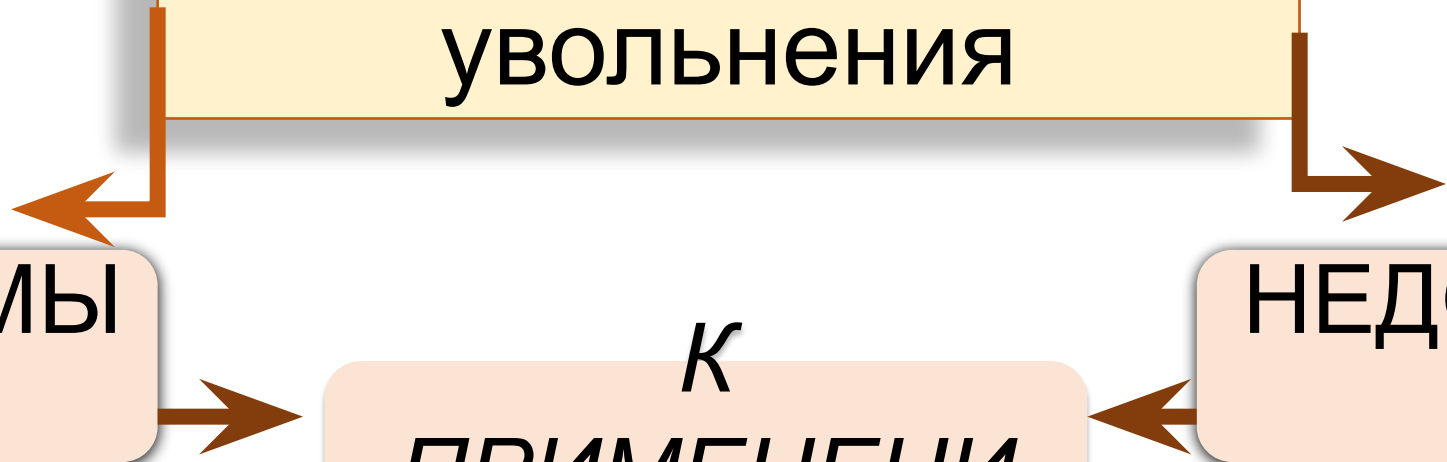
БЕРЕМЕННАЯ ЖЕНЩИНА

Основания
увольнения

ДОПУСТИМЫ
Е

К
ПРИМЕНЕНИ
Ю

НЕДОПУСТИМ
ЫЕ



СОБСТВЕННОЕ ЖЕЛАНИЕ



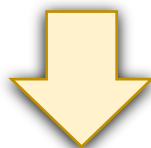
*ИНИЦИАТИВА
РАБОТНИКА*



*НАЛИЧИЕ
ДОБРОВОЛЬНОГО
ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ*

*ОТСУТСТВИЕ
ПРИНУЖДЕНИЯ*

СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН




*ЖЕЛАНИЕ
РАБОТНИКА*

*ЖЕЛАНИЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ*

*НАЛИЧИЕ
ДОБРОВОЛЬНОГО
ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ*

*ОТСУТСТВИЕ
ПРИНУЖДЕНИЯ*





**Определен
ие
Судебной
коллегии
по
гражданск
им делам
Верховног
о Суда РФ
от
20.06.2016
№ 18-
КГ16-45**

□ *Ситуация:*

- соглашение о прекращении трудового договора подписано под давлением работодателя (*мнение истца*)
- позже выяснилось, на дату подписания соглашения и на дату увольнения ее с работы она была беременна
- работодатель отклонил ее просьбу об аннулировании соглашения и восстановлении ее на работе

□ *Позиция суда:*

Отказ от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с беременностью, о которой на момент заключения соглашения работница не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора *не может сохранить своего действия* ввиду отсутствия на это волеизъявления работника.

- в соответствии с Конвенцией МОТ № 183 «Об охране материнства» от 15 июня 2000 г. Общей обязанностью правительств и общества является *защита беременности*, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда (*преамбула*)
- В соответствии с п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» отсутствие у работодателя сведений о беременности работника не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку *увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещено*.
- Отказав в удовлетворении иска о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд не применил приведенные выше нормы, что привело к *лишению истца гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда*.

Вправе

- *Отозвать заявление об увольнении по собственному желанию*
- *Попросить аннулировать соглашение, подписанное сторонами*
- *Обратиться с заявлением об отмене приказа об увольнении*

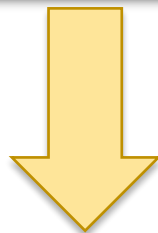
Не вправе

- *Отозвать соглашение сторон*
- *Потребовать признать заявление об увольнении по собственному желанию недействительным*
- *Потребовать признать соглашение о прекращении трудового договора недействительным*

СОВМЕСТИТЕЛЬ

*УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С ПРИЕМОМ
НА РАБОТУ ПОСТОЯННОГО
РАБОТНИКА*

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО



ВНУТРЕННЕЕ



ВНЕШНЕЕ

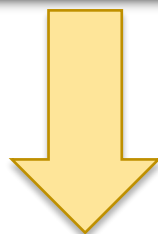
Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Увольнение женщины-совместителя с

ребенком

в возрасте до трех лет (одинокой матери
малолетнего)



законное

незаконное



АПЕЛЛЯЦИОННОЕ
ОПРЕДЕЛЕНИЕ
Московского
областного
суда
от 19.02.2018
№ 33-3089/2018

- восстановлена на работе
- *Основание:*
 - основание увольнения совместителя судом признано увольнением *по инициативе работодателя*
 - наличие малолетнего ребенка связано с предоставлением ей гарантий, предусмотренных ст. 261 ТК РФ

Основание увольнения по ст. 288 ТК РФ

Обстоятельство,

препятствующее
осуществлению

совместителем

трудовой

деятельности



Инициатива
работодателя



*прием на работу работника, для которого эта
работа будет являться основной*

Основание признания незаконным увольнения совместителя

- прием на работу работника, для которого работа будет являться постоянной на 0,5 ставки
- расторжение с совместителем по ст. 288 ТК РФ срочного трудового договора
- несоблюдение порядка прекращения трудового договора

прогул



отсутствие на работе без уважительных причин

Основная ошибка



ТРЕБУЕТСЯ

**Определение
причины**



уважительная

неуважительна
я

УСТАНОВЛЕНИЕ

состава
дисциплинарного
проступка

СОБЛЮДЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ

**НАДЛЕЖАЩЕЕ
ОФОРМЛЕНИЕ**

статья 192 ТК РФ
статья 193 ТК РФ

Исполнения
работодателем
установленных законом
обязанностей

Костян Ирина
Александровна, адвокат, д.
ю.н., профессор кафедры
...
трудового права
юридического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова
...

