

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
На правах рукописи

Научный доклад
Скрипочка Валентины Евгеньевны

**Расторжение трудового договора с ЕИО:
основания, последствия и оспаривание.**

Направление подготовки: Юриспруденция
Направленность (профиль):
Перспективы развития корпоративных
отношений в Российской Федерации
Научный руководитель:
Федулов Вячеслав Ильич

Москва 2021г.

Введение

Трудовой договор с единоличным исполнительным органом – договор между единоличным исполнительным органом и работодателем в трудовом праве, устанавливает их взаимные обязанности и права. В отличие от обыкновенных трудовых договоров, как работодатель по трудовому договору с исполнительным единоличным органом, может быть только юридическое лицо.

[Информация: <https://biznes-prost.ru/trudovoj-dogovor-s-edinolichnym-ispolnitelnym-organom.html>]

Понятия «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение», хоть и схожи по значению, но все имеют различия в процедуре.

Давайте определимся с терминами.

[https://www.molnet.ru/mos/ru/job/o_39415#Как%20оспорить%20несправедливое%20расторжение%20трудоого%20договора?].

Прекращение трудового договора – означает увольнение работника, но оно возможно лишь при наличии следующих оснований (юридических фактов) :

- 1. действия сторон или третьего лица (суд, военкомат), имеющего право требовать увольнения, при проявлении ими инициативы прекратить трудовой договор;*
- 2. события, например смерть работника или истечение срока договора.*

Увольнение правомерно в том случае, если одновременно существуют три обстоятельства:

- 1. есть указанное в законе основание увольнения;*
- 2. соблюден порядок увольнения по данному основанию;*
- 3. есть приказ об увольнении.*

Расторжение трудового договора возможно при одностороннем волеизъявлении одной из сторон (работник или работодатель).

Как указывает юридическая практика, больше всего спорных ситуаций появляется именно при прекращении трудового договора. Его могут отстранить от должности как на общих основаниях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом РФ для обыкновенных работников, так и по специальным, которые установлены статьей 278 Трудового Кодекса РФ.

Эти специальные установления связаны со спецификой работы руководителя, от добросовестности и разумности действий которого зависит напрямую эффективная деятельность фирмы. Но в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, если отсутствуют виновные действия (бездействие) руководителя, ему могут выплатить компенсацию (статья 279 Трудового Кодекса РФ).

Информация взята

с: <https://biznes-prost.ru/trudovoj-dogovor-s-edinolichnym-ispolnitelnym-organom.html#rastorzhenie-trudovogo-dogovora-s-ispolnitelnym-edinolichnym-organom>

Основная часть

Трудовой договор с единоличным исполнительным органом

- Понятие трудового договора с исполнительным единоличным органом
- Заключение с руководителем организации трудового договора
- Расторжение трудового договора с исполнительным единоличным органом
- Приложения к трудовому договору с исполнительным единоличным органом
- Образец трудового договора с единоличным исполнительным органом

Источник:

<https://biznes-prost.ru/trudovoj-dogovor-s-edinolichnym-ispolnitelnym-organom.html#rastorzhenie-trudovogo-dogovora-s-ispolnitelnym-edinolichnym-organom>

Расторжение трудового договора.

Термин применяется при прекращении трудового договора по инициативе одной из его сторон (п. 3 и 4 ст. 77 ТК РФ).

То есть, расторжение трудового договора - это окончание трудовых отношений односторонним волеизъявлением работника или работодателя. Например, работник вправе выразить свою волю в заявлении о расторжении трудового договора по собственному желанию согласно ст. 80 ТК РФ. Воля работодателя может быть выражена в приказе о расторжении трудового договора в связи с совершением дисциплинарного проступка работником в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора будет означать и прекращение трудовых отношений. Правовым последствием расторжения трудового договора является увольнение работника.

Источник:

- ❑ <http://logos-pravo.ru/articles/prekrashchenie-rastorzhenie-trudovogo-dogovora-uvolnenie-rabotnika-opredeleniya-ponyatiy>
- ❑ https://www.molnet.ru/mos/ru/job/o_39415#Как%20оспорить%20несправедливое%20расторжение%20трудового%20договора?

1. Основания прекращения трудового договора:

- Общие основания прекращения трудового договора
- Четыре группы оснований прекращения трудового договора
- Дополнительные основания прекращения трудового договора

2. Расторжение трудового договора:

- Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

3. Рекомендуемые публикации:

- Судебная практика увольнения работника по инициативе работодателя
- Исковые заявления о восстановлении на работе и взыскании зарплаты за время вынужденного прогула.

Источник:

<http://logos-pravo.ru/articles/prekrashchenie-rastorzhenie-trudovogo-dogovora-uvolnenie-rabotnika-opredeleniya-ponyatiy>

Все трудовые отношения оформляются в соответствии с
"Трудовым кодексом Российской Федерации"
от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

ТК РФ Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора
- Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон
- Статья 79. Прекращение срочного трудового договора
- Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника
(по собственному желанию)
- Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
- Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя
- Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
- Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора
- Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Источник: <https://www.superjob.ru/trudovoj-kodeks/13-prekraschenie-trudovogo-dogovora.html>

Мною были предложены дополнения в части
трудового законодательства
**«Современные тенденции развития
законодательства регламентирующего работу
педагога-психолога в образовательной организации».**
на Конференции юридического факультета Южного
федерального университета 23 октября 2020.

ЕЖЕГОДНАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
**«РАЗВИТИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ В
НОВЫХ УСЛОВИЯХ:
ЕДИНСТВО ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ-2020»**

Организаторы конференции:
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



Когда работник уволен с нарушением норм трудового права, такие случаи становятся известны, то они подлежат проверке со стороны государственных органов.

Обращение в органы государственной власти может иметь цель защиты нарушенных трудовых прав.

В этом случае работник обратиться в прокуратуру или государственную инспекцию труда. Эти органы проведут проверку соблюдения работодателем трудового законодательства и при наличии любых нарушения закона, не обязательно связанных с незаконным увольнением, могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях. Часть 1 этой статьи в качестве наказания для должностных лиц (руководитель юридического лица) предусматривает наказание.

Это может быть штраф в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей, для индивидуальных предпринимателей — штраф от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток, для юридических лиц от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Источник:

Плешакова, Ю. А. Характерные особенности незаконного увольнения / Ю. А. Плешакова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 11 (145). — С. 357-359. — URL: <https://moluch.ru/archive/145/40641/> (дата обращения: 08.03.2021).

Расторжение трудового договора с руководителем организации

Трудовой кодекс РФ наряду с общими основаниями расторжения трудового договора, применяемыми ко всем работникам, предусматривает специальные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

К таким основаниям относятся:

1. Смена собственника организации.
2. Принятие необоснованного решения руководителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
3. Однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (например, неисполнение возложенных на руководителя трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации).
4. Несоблюдение руководителем государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников данной организации (фонда, учреждения, предприятия).
5. Принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации (уполномоченным собственником лицом, органом) решения о прекращении трудового договора с руководителем.
6. Принятие акта арбитражного суда в процессе рассмотрения дела о банкротстве организации.
7. Достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности.
8. Иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Кроме случаев, связанных с банкротством, вышеназванные основания прекращения трудового договора с руководителем организации нельзя применить по отношению к:

- беременной женщине;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери;
- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- руководителю в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Источник:

<https://онлайнинспекция.рф/reminder/119>

Судебная практика увольнения работника по инициативе работодателя

О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в связи с увольнением работника по инициативе работодателя см. обзор

"Увольнение работника по статье 81 ТК РФ по инициативе работодателя. Судебная практика".

В данном обзоре судебной практики приведены судебные акты, вынесенные по результатам рассмотрения трудовых споров между работником и работодателем о законности расторжения трудового договора по инициативе работодателя, восстановлении на работе, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда.

Образцы исковых заявлений о восстановлении на работе и взыскании зарплаты за время вынужденного прогула

- **Исковое заявление** о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула
- **Исковое заявление** о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда
- **Исковое заявление** о взыскании денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, не выплаченной в день увольнения.

Источник:

<http://logos-pravo.ru/articles/prekrashchenie-rastorzhenie-trudovogo-dogovora-uvolnenie-rabotnika-opredeleniya-ponyatiy>