

Комплексный правовой разбор вопроса об увольнении работника по российскому трудовому законодательству

1. Краткая постановка вопроса

Вопрос «увольнение работника» сформулирован без детализации конкретной ситуации, поэтому настоящий документ охватывает все существенные нормативные варианты прекращения трудового договора:

- увольнение по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- увольнение по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- увольнение вследствие нарушения правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ);
- увольнение в связи с истечением срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- особенности увольнения отдельных категорий работников (беременные женщины, лица с семейными обязанностями, члены профсоюза, работники представительств РФ за границей);
- процедурные требования и последствия незаконного увольнения.

Для каждого варианта приведены правовые основания, порядок действий сторон, особенности доказывания, типовые судебные споры и ссылки на нормативные акты.

2. Общие принципы прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен **только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом** (ст. 77 ТК РФ). Перечень оснований является закрытым и расширительному толкованию не подлежит, за исключением случаев, прямо установленных законом.

Общий перечень оснований прекращения трудового договора установлен ст. 77 ТК РФ:

1. соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
-

2. истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), кроме случаев, когда отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст. 81 ТК РФ);
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю либо переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ);
9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
11. нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ);
12. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ — в редакции, действующей с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 26.12.2024 № 498-ФЗ, применяется также в системной связи со ст. 77);
13. иные основания, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

Юридически значимым является не только само основание, но и **порядок (процедура) увольнения**. Нарушение процедуры, даже при наличии законного основания, влечет признание увольнения незаконным и восстановление работника на работе (ст. 394 ТК РФ).

3. Увольнение по инициативе работника (по собственному желанию)

3.1. Нормативная основа и общий порядок

Согласно ст. 80 ТК РФ работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме **не позднее чем за две недели**, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и **до истечения срока предупреждения** об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

Работник имеет право **отозвать свое заявление** до истечения срока предупреждения, и увольнение в таком случае не производится, если только на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан:

- выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (ст. 84.1 ТК РФ);
- произвести с ним окончательный расчет (ст. 140 ТК РФ);
- по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с работой.

Если работник в день истечения срока продолжает работать и не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

3.2. Случаи, когда срок предупреждения сокращается

Работник, находящийся на **испытательном сроке**, вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за **три дня** (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

Для работников, заключивших трудовой договор на срок **до двух месяцев**, действует предупреждение за **три календарных дня** (ч. 1 ст. 292 ТК РФ).

Для работников, занятых на **сезонных работах**, также предусмотрено предупреждение за **три календарных дня** (ч. 1 ст. 296 ТК РФ).

Руководитель организации вправе расторгнуть трудовой договор досрочно, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме **не позднее чем за один месяц** (ст. 280 ТК РФ).

Для работников, работающих в **представительствах Российской Федерации за границей** и не состоящих в штате направившего их органа, при прекращении работы применяются правила п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора) либо общие основания, предусмотренные ТК РФ, с учетом ст. 341 ТК РФ.

3.3. Увольнение «задним числом» и спорные ситуации

Одной из распространенных проблем является требование работодателя об увольнении «задним числом» либо принуждение работника к написанию заявления под угрозой увольнения по отрицательным основаниям. Суды признают такое увольнение незаконным, если будет доказано, что заявление было подано не добровольно. Соответствующая правовая позиция сформирована в п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: увольнение по собственному желанию допустимо лишь в случае, когда заявление работника являлось добровольным волеизъявлением.

Работник, уволенный по собственному желанию, может оспорить увольнение в суде, если докажет отсутствие добровольности. Бремя доказывания давления лежит на работнике (определения Верховного Суда РФ по конкретным делам).

3.4. Практический вывод

Увольнение по инициативе работника является наиболее безопасным для работодателя, если оно оформлено на основании добровольного письменного заявления работника и соблюдены сроки предупреждения. Работник, в свою очередь, защищен правом отозвать заявление до истечения срока предупреждения, за исключением случаев приглашения другого работника.

4. Увольнение по соглашению сторон

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Инициатива может исходить как от работника, так и от работодателя. Необходимым условием является взаимное волеизъявление сторон, оформленное, как правило, **письменным соглашением** о расторжении трудового договора с указанием даты прекращения трудовых отношений.

Соглашение о расторжении трудового договора не является заявлением работника, поэтому нормы ст. 80 ТК РФ о двухнедельном сроке предупреждения и праве отзыва заявления к нему не применяются. Вместе с тем такое соглашение может быть признано недействительным, если оно заключено под влиянием обмана, угрозы, насилия (ст. 61, 179 ГК РФ в системной связи с трудовым законодательством). Верховный Суд РФ указывает: если работник утверждает, что его ввели в заблуждение, он должен доказать это обстоятельство.

Особое значение соглашение сторон приобретает при увольнении работников, для которых предусмотрены повышенные гарантии при увольнении по инициативе работодателя (беременные женщины, одинокие матери и т.п.). В судебной практике сформировалась позиция, что увольнение беременной женщины по соглашению сторон возможно, если она добровольно выразила на это согласие, однако в ряде случаев суды проверяют, не являлось ли такое соглашение принудительным способом обойти запрет на увольнение.

Практический вывод: соглашение сторон — это гибкий инструмент, позволяющий прекратить трудовой договор быстро и без соблюдения многих процедурных требований. Но оно должно быть оформлено в письменной форме, содержать явно выраженную волю обеих сторон и не быть результатом принуждения.

5. Увольнение по инициативе работодателя

5.1. Перечень оснований (ст. 81 ТК РФ)

Трудовой кодекс устанавливает закрытый перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

1. ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81);
2. сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81);
3. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81);
4. смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81);
5. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81);
6. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81), в том числе: - прогул (подп. «а»); - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б»); - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, включая разглашение персональных данных другого работника (подп. «в»); - 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г»); - нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу их наступления (подп. «д»);

7. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81);
8. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81);
9. 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 (п. 9 ч. 1 ст. 81);
10. однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81);
11. представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81);
12. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 12 ч. 1 ст. 81);
13. основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81);
14. другие основания, установленные ТК РФ и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81).

5.2. Общие запреты на увольнение по инициативе работодателя

Часть 6 ст. 81 ТК РФ устанавливает безусловный запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

Дополнительные гарантии для отдельных категорий работников установлены ст. 261 ТК РФ (беременные женщины, женщины, имеющие детей до трех лет, одинокие матери и иные лица с семейными обязанностями).

5.3. Ликвидация организации и сокращение численности или штата

5.3.1. Ликвидация (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

При ликвидации организации или прекращении деятельности ИП работники увольняются с предупреждением в письменной форме **не менее чем за два месяца** до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии обращения в двухнедельный срок после увольнения (ст. 178 ТК РФ).

5.3.2. Сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Увольнение по сокращению численности или штата является одним из самых сложных и часто оспариваемых оснований. Работодатель обязан выполнить совокупность требований:

- 1. Предупреждение о предстоящем увольнении** в письменной форме под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть трудовой договор до истечения этого срока, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).
- 2. Предложение работнику другой имеющейся работы** (вакантной должности или работы), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать все отвечающие требованиям вакансии в данной местности; вакансии в других местностях — только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 1 ст. 180, ч. 3 ст. 81 ТК РФ).
- 3. Учет преимущественного права на оставление на работе** (ст. 179 ТК РФ): преимущество имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией; при равных показателях предпочтение отдается семейным работникам при наличии двух или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых

действий, а также работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4. **Уведомление выборного органа первичной профсоюзной**

организации о сокращении не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении — за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Для работников — членов профсоюза требуется учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по правилам ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

5. **Выплата выходного пособия** в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия); в исключительных случаях — третий месяц по решению службы занятости (ст. 178 ТК РФ).

5.3.3. Правовая позиция судов

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 29) разъясняет: при решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе работодатель должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник, оставленный на работе, имеет более высокую производительность труда и квалификацию. Суды не вправе подменять оценку деловых качеств работников, если работодатель действовал в пределах своей компетенции, однако работодатель обязан приложить документы, объективно подтверждающие его выводы.

5.4. Увольнение за дисциплинарные проступки

Дисциплинарные основания (п. 5, 6, 7, 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) требуют строгого соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, установленного ст. 193 ТК РФ:

1. **Зафиксировать факт нарушения** (акт о прогуле, докладная записка, акт об отказе от медицинского освидетельствования и т.п.).
2. **Затребовать от работника письменное объяснение** до применения взыскания. Если по истечении двух рабочих дней объяснение не представлено, составляется соответствующий акт.
3. **Применить дисциплинарное взыскание не позднее одного месяца** со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения (в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу).

4. **Издать приказ (распоряжение)** о применении дисциплинарного взыскания и ознакомить работника с ним под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе ознакомиться составляется акт.
5. **Уволить работника** по соответствующему основанию не позднее даты, определенной с учетом положений ч. 5 ст. 81 ТК РФ — для п. 5 и 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение возможно не позднее одного месяца со дня применения дисциплинарного взыскания (если иное не установлено для отдельных категорий с учетом ст. 373 ТК РФ — в течение одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза).

Важно разграничивать: увольнение за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) допустимо за однократное грубое нарушение, в то время как увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение) требует наличия ранее примененного дисциплинарного взыскания.

Судебная практика обращает внимание на необходимость выяснения уважительности причин отсутствия работника на рабочем месте (п. 39 Постановления Пленума ВС РФ № 2). Работодатель должен документально подтвердить, что работника не было на рабочем месте, время отсутствия зафиксировано, а объяснения работника оценены.

5.5. Утрата доверия и аморальный проступок

Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (утрата доверия) возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (продавцы, кассиры, кладовщики, бухгалтеры-кассиры и т.п.), при совершении ими виновных действий, дающих основание для утраты доверия. Факт виновных действий должен быть установлен работодателем (акт инвентаризации, результаты служебной проверки). При этом не требуется вступивший в законную силу приговор суда — для увольнения по данному основанию достаточно доказательств, подтверждающих совершение действий, дающих основание для утраты доверия.

Увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (аморальный проступок) применяется к работникам, выполняющим воспитательные функции (учителя, воспитатели, преподаватели). Аморальный проступок может быть совершен как по месту работы, так и в быту, однако в любом случае он должен быть несовместим с продолжением данной работы.

5.6. Особенности увольнения руководителя организации

Для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера предусмотрены дополнительные основания: смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), принятие необоснованного решения, повлекшего ущерб имуществу (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), основания, предусмотренные трудовым договором (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

5.7. Процедура учета мнения профсоюзного органа

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Согласно ст. 373 ТК РФ работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения. Профсоюз в течение семи рабочих дней направляет мотивированное мнение. При несогласии профсоюза проводятся дополнительные консультации в течение трех рабочих дней. При недостижении согласия работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления проекта приказа и копий документов вправе принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. ГИТ в течение десяти дней рассматривает вопрос и при признании увольнения незаконным выдает предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, а также для руководителей выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций установлены дополнительные гарантии (ст. 374 ТК РФ). Увольнение по инициативе работодателя (в том числе по сокращению штата) допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При несогласии вышестоящего органа работодатель вправе провести дополнительные консультации; по истечении десяти рабочих дней со дня получения вышестоящим органом проекта приказа и копий документов работодатель вправе принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ или суд.

5.8. Гарантии работникам с семейными обязанностями (ст. 261 ТК РФ)

Часть 4 ст. 261 ТК РФ содержит запрет на увольнение по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП, а также оснований, предусмотренных п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 2 ст. 336 ТК РФ) следующих категорий:

- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет (в ред. Федерального закона от 14.02.2024 № 12-ФЗ; ранее — до четырнадцати лет);
- другого лица, воспитывающего указанных детей без матери;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя не допускается, за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Если трудовой договор с беременной женщиной заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодатель обязан с ее письменного согласия перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу; при невозможности такого перевода увольнение в связи с истечением срока трудового договора допускается, но только после окончания беременности (ч. 2, 3 ст. 261 ТК РФ).

5.9. Увольнение работников, не прошедших испытание

Если работник не выдержал испытание, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив работника в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание (ч. 1 ст. 71 ТК РФ). Такое увольнение не требует учета мнения профсоюза и выплаты выходного пособия. Важно: решение работодателя о неудовлетворительном результате испытания может быть обжаловано в суд; если результаты испытания признаны необъективными, работник восстанавливается на работе.

5.10. Практический вывод

Увольнение по инициативе работодателя — наиболее конфликтная категория. Работодатель обязан доказать законность основания и соблюсти процедуру, включая сроки, предложение вакансий (при сокращении), учет мнения профсоюза, запреты на увольнение в период нетрудоспособности и отпуска. Нарушение любого из перечисленных требований приведет к восстановлению работника на работе и взысканию среднего заработка за время вынужденного прогула.

6. Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)

Статья 83 ТК РФ устанавливает самостоятельную группу оснований, при которых трудовой договор прекращается по обстоятельствам, наступление которых не зависит от желания сторон. Согласно действующей редакции (с изменениями, внесенными Федеральными законами от 04.11.2022 № 434-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ) к ним относятся:

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
3. неизбрание на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
5. признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
6. смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

8. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
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 РФ, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
10. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
11. отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
12. утратил силу;
13. возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по обстоятельствам, указанным в п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (дисквалификация) и п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (лишение специального права), работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Такое же пособие выплачивается при прекращении трудового договора в связи с призывом на военную службу, восстановлением ранее выполнявшего работу работника, отказом от перевода в другую местность и другими основаниями, поименованными в ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

Спорная ситуация возникает в случае дисквалификации работника (например, лишение права занимать должность в течение определенного срока), если дисквалификация наложена после заключения трудового договора. Увольнение по п. 8 ст. 83 ТК РФ производится независимо от воли сторон, но требует документального подтверждения (постановление судьи о дисквалификации, вступившее в законную силу). Если же дисквалификация имела место уже на момент заключения трудового договора и была скрыта работником, применяются иные последствия, вплоть до прекращения трудового договора по ст. 84 ТК РФ либо увольнения по виновным основаниям.

При прекращении допуска к государственной тайне (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) увольнение возможно только тогда, когда выполняемая работа требует такого

допуска и отсутствует возможность перевести работника с его письменного согласия на другую работу, не связанную с государственной тайной.

Практический вывод

Увольнение по ст. 83 ТК РФ не является дисциплинарным взысканием, поэтому процедура ст. 193 ТК РФ не применяется. Работодателю достаточно установить факт наступления обстоятельства, оформить его документально и издать приказ об увольнении. Вместе с тем работник вправе оспорить само наличие обстоятельства либо причинно-следственную связь между ним и невозможностью исполнения трудовых обязанностей.

7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения (ст. 84 ТК РФ)

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение исключает возможность продолжения работы. Статья 84 ТК РФ называет следующие случаи:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

- заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине самого работника (например, представлены подложные документы), работодатель не обязан предлагать ему другую работу. В остальных случаях работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. Если перевод невозможен, трудовой договор прекращается по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ со ссылкой на ст. 84 ТК РФ.

Работнику при прекращении трудового договора по данному основанию выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения договора не было допущено по вине работника (ч. 3 ст. 84 ТК РФ).

Практический вывод

Увольнение по ст. 84 ТК РФ требует от работодателя проведения проверки действительности документов, наличия противопоказаний и ограничений еще до заключения договора. Если нарушение обнаружилось позже, необходимо предложить перевод; при его невозможности — уволить с выплатой выходного пособия (если вины работника нет).

8. Увольнение в связи с истечением срока трудового договора

Если трудовой договор заключен на определенный срок, он прекращается по истечении срока его действия (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ст. 79 ТК РФ). Моментом прекращения является последний день срока (ч. 3 ст. 79 ТК РФ), независимо от того, на какой день недели он приходится.

Предупреждение работника об увольнении в связи с истечением срока должно быть сделано в письменной форме **не менее чем за три календарных дня** до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения

срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 79 ТК РФ).

Особенности для беременных женщин, работающих по срочному трудовому договору, изложены в ст. 261 ТК РФ (см. раздел 5.8 выше). Если срок договора истек в период беременности, работодатель обязан продлить срок действия договора до окончания беременности (или до окончания отпуска по беременности и родам, если он предоставлен). Увольнение в связи с истечением срока допускается только после окончания беременности и при невозможности перевода на другую работу.

Практический вывод

Истечение срока — формально «нейтральное» основание, но оно требует соблюдения правил о предупреждении и специальных гарантий для беременных женщин. Отсутствие письменного предупреждения за три дня может быть основанием для признания увольнения незаконным и восстановления на работе, если суд квалифицирует договор как бессрочный.

9. Отдельные категории работников: особенности и гарантии (ст. 341 ТК РФ)

Для работников, направленных на работу в представительства Российской Федерации за границей, действует специальное регулирование ст. 341 ТК РФ. При прекращении работы в представительстве по основаниям, предусмотренным законодательством, увольнение производится с учетом следующих правил:

- работники, не состоящие в штате направившего их федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения РФ, увольняются в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора);
- работники, состоящие в штате указанных органов и учреждений, увольняются по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Также в отношении работников такой категории действуют общие гарантии, установленные ТК РФ, если специальными нормами не предусмотрено иное.

Практический вывод

При увольнении работника за пределами территории РФ работодатель должен учитывать как общие основания прекращения трудового договора, так и

специальные правила направления за границу. Споры подведомственны российским судам по месту нахождения организации (работодателя) либо по месту жительства работника.

10. Общий порядок оформления увольнения и расчета

Независимо от основания увольнения работодатель обязан соблюсти единый порядок, установленный ст. 84.1 ТК РФ:

1. Издать приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора.

Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись. Если приказ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться, на приказе делается соответствующая запись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ).

2. Внести запись в трудовую книжку или сформировать сведения о трудовой деятельности

(для работников, у которых ведется электронная трудовая книжка — направить сведения в СФР). Запись должна точно соответствовать формулировке основания увольнения со ссылкой на пункт и статью ТК РФ.

3. Произвести окончательный расчет в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

Если работник в этот день не работал, сумма выплачивается не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете. При споре о размере сумм в день увольнения выплачивается неоспариваемая сумма.

4. Выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности.

Если выдача трудовой книжки невозможна (работник отсутствует либо отказывается от получения), работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления такого уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ).

5. Выдать по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой

(ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ).

За задержку выплат при увольнении работодатель несет материальную ответственность в размере не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ). За задержку выдачи трудовой книжки работодатель обязан возместить работнику не полученный за время задержки заработок (ст. 234 ТК РФ).

11. Защита прав работника и последствия незаконного увольнения

11.1. Судебный порядок восстановления на работе

Работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении в течение **одного месяца** со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности (ст. 392 ТК РФ). Пропущенный по уважительной причине срок может быть восстановлен судом.

При признании увольнения незаконным суд принимает решение о восстановлении работника на прежней работе. По заявлению работника суд может ограничиться взысканием в пользу работника среднего заработка за время вынужденного прогула, а также изменить формулировку основания увольнения (ч. 3, 4 ст. 394 ТК РФ).

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, суд обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (ч. 6 ст. 394 ТК РФ) — это исключает восстановление на работе, но позволяет взыскать средний заработок за вынужденный прогул и изменить запись в трудовой книжке.

11.2. Взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула

При восстановлении на работе работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ). Средний заработок исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

11.3. Компенсация морального вреда

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда (ч. 9 ст. 394 ТК РФ). Размер компенсации определяется судом с учетом конкретных обстоятельств.

11.4. Досрочное прекращение полномочий руководителя организации

Для руководителей организаций действует специальное правило ст. 278 ТК РФ: трудовой договор может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении полномочий руководителя. Такое увольнение не является мерой дисциплинарной ответственности, однако при отсутствии виновных действий руководителю выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК РФ). Правовая позиция Конституционного Суда РФ (Постановление от 15.03.2005 № 3-П) допускает увольнение руководителя по данному основанию, но исключает произвольное лишение гарантий.

11.5. Иные способы защиты

Работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ), в комиссию по трудовым спорам (если она создана у работодателя) либо в прокуратуру. Вместе с тем ГИТ не подменяет суд: предписание ГИТ о восстановлении на работе может быть выдано только в случае очевидного нарушения закона (ст. 373 ТК РФ также предусматривает право ГИТ выдавать предписание при обжаловании решения работодателя об увольнении члена профсоюза).

12. Типовые правовые позиции и спорные вопросы

12.1. Увольнение за прогул: конкурирующие подходы

В судебной практике сложились устойчивые подходы:

- прогул — отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности либо более четырех часов подряд в течение рабочего дня (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- работодатель обязан доказать факт отсутствия работника на рабочем месте и неуважительность причин;
- работник, в свою очередь, вправе доказывать уважительность причин (болезнь, вызов в правоохранительные органы, авария и т.п.).

Конкурирующая позиция возникает в вопросе о том, какие причины следует считать уважительными. Единый перечень отсутствует, поэтому суд оценивает конкретные обстоятельства. Например, нахождение работника в СИЗО в качестве подозреваемого может быть признано уважительной причиной, если работник не имел возможности известить работодателя (определение Верховного Суда РФ). Подходы судов могут различаться в зависимости от доказательств.

12.2. Увольнение в связи с утратой доверия: соотношение вины и причинно-следственной связи

Работодатель может уволить работника по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если виновные действия работника дали основания для утраты доверия. Возможна ситуация, когда хищение или иное виновное действие совершено работником вне места работы, но в отношении имущества работодателя либо имущества, вверенного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Верховный Суд РФ в п. 45 Постановления № 2 разъясняет, что увольнение по этому основанию допускается и за совершение виновных действий вне места работы, если они связаны с исполнением трудовых обязанностей либо подрывают доверие работодателя.

12.3. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)

Если работник был уволен, а затем восстановлен судом, работодатель обязан уволить работника, принятого на его место по срочному или бессрочному договору. При этом гарантии для временного работника (например, беременной женщины) могут создавать правовую коллизию: увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ производится независимо от воли сторон, но беременная женщина, принятая на время декретного отпуска основной работницы, подлежит увольнению с учетом правил ст. 261 ТК РФ? В судебной практике вопрос решается следующим образом: восстановление основного работника является безусловным основанием для прекращения трудового договора с временным работником, даже если временная работница беременна, поскольку иное означало бы невозможность исполнения судебного решения (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ является самостоятельным основанием и не относится к увольнению по инициативе работодателя). Однако Конституционный Суд РФ в Постановлении от 22.03.2011 № 2-П указал, что беременная женщина не может быть уволена без предложения другой работы, если такая работа у работодателя имеется.

12.4. Влияние отмены решения суда или ГИТ о восстановлении

Пункт 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ предусматривает возможность увольнения работника, восстановленного по решению суда или ГИТ, в случае отмены такого решения. Это относительно редкое основание, которое возникает при пересмотре судебного акта в кассационном или надзорном порядке либо при отмене предписания ГИТ вышестоящим органом или судом. Увольнение производится с соблюдением общего порядка и не является дисциплинарным взысканием.

12.5. Применение дисквалификации и иных административных наказаний

Пункт 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ корреспондирует со ст. 3.11 КоАП РФ (дисквалификация) и иными административными наказаниями (административный запрет на посещение мест официальных спортивных соревнований, административное приостановление деятельности и т.д.). Увольнение по данному основанию возможно тогда, когда наказание исключает возможность исполнения трудовых обязанностей. Работодатель должен располагать вступившим в законную силу постановлением по делу об административном правонарушении.

Если трудовой договор уже был заключен с работником, в отношении которого имелось вступившее в законную силу постановление о дисквалификации, применяются правила ст. 84 ТК РФ.

13. Практический вывод по всем рассмотренным версиям

По версии «работник желает уволиться»

Уволиться по собственному желанию можно в любой момент, предупредив работодателя письменно за две недели (или три дня при испытательном сроке, сезонном/срочном договоре до двух месяцев, один месяц для руководителя). Заявление подается в отдел кадров/работодателю с отметкой о получении. В последний рабочий день необходимо получить расчет, трудовую книжку/сведения и копии документов.

По версии «работодатель желает уволить работника»

Работодатель может уволить работника только при наличии одного из оснований, перечисленных в ст. 81 ТК РФ (или специальных оснований для

отдельных категорий), и с соблюдением строгой процедуры. Алгоритм действий работодателя различается в зависимости от основания:

- сокращение штата: предупреждение за 2 месяца, предложение вакансий, учет преимущественного права, уведомление профсоюза за 2–3 месяца, выплата выходного пособия;
- дисциплинарное увольнение (за прогул, неоднократное неисполнение и т.д.): зафиксировать нарушение, получить объяснение, издать приказ в месячный срок со дня обнаружения;
- утрата доверия/аморальный проступок: установить вину документально (акт, служебная проверка);
- ликвидация: предупреждение за 2 месяца и выплата пособий.

Особое внимание следует уделить запрету увольнять беременных женщин, работников в отпуске и на больничном, а также соблюдению гарантий для одиноких матерей, отцов-одиночек, членов профсоюза и работников с семейными обязанностями в соответствии со ст. 261, 373, 374 ТК РФ.

По версии «работник уже уволен, необходимо оспорить»

Работник вправе в течение одного месяца со дня вручения приказа или трудовой книжки подать иск в районный суд о восстановлении на работе. При пропуске срока по уважительной причине срок восстанавливается. Суд может восстановить на работе, изменить формулировку основания увольнения, взыскать средний заработок за вынужденный прогул и моральный вред. Также можно обратиться в государственную инспекцию труда.

По версии «увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон»

Если возникли обстоятельства, перечисленные в ст. 83 ТК РФ (призыв в армию, дисквалификация, лишение прав, смерть, чрезвычайные обстоятельства, запреты на профессию), работодатель обязан прекратить трудовой договор по соответствующему пункту, оформить приказ, произвести окончательный расчет и выплатить двухнедельное выходное пособие в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

По версии «истек срок трудового договора»

Срочный трудовой договор прекращается автоматически в последний день срока, предупреждение за 3 календарных дня обязательно. Для беременной женщины действует обязанность продлить договор до окончания

беременности и предлагать перевод; увольнение допускается только после окончания беременности и лишь при невозможности перевода.

14. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в действующей редакции, в том числе с изменениями, внесенными Федеральным законом от 04.11.2022 № 434-ФЗ, Федеральным законом от 14.02.2024 № 12-ФЗ, Федеральным законом от 26.12.2024 № 498-ФЗ) — статьи 71, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 84.1, 139, 140, 178, 179, 180, 193, 234, 236, 261, 269, 278, 279, 280, 341, 373, 374, 394.
2. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (в контексте — законодательное закрепление актуальных редакций статей 82, 261, 373, 374, 394 ТК РФ).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
4. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П.
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 22.03.2011 № 2-П.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ст. 3.11 и др.).
7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Материал подготовлен в качестве общего правового анализа и не заменяет индивидуальную консультацию применительно к конкретным обстоятельствам. Для разрешения конкретного спора рекомендуется обратиться к юристу с предоставлением всех документов.
