

## СОБЛЮДЕНИЕ СРОКОВ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ КАК УСЛОВИЕ ПРАВОМЕРНОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*М. С. Сагандыков*

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

В статье рассматриваются проблемы соблюдения работодателем сроков, связанных с предупреждением одной из сторон трудового отношения о расторжении трудового договора. Сделаны выводы по трем основаниям увольнения работника. Факт продолжения работы после окончания срока трудового договора не является основанием для признания его заключенным на неопределенный срок при условии, что работник был предупрежден о прекращении трудового договора до окончания его срока.

Предлагается наделить работодателя правом предупреждать работника о желании прекратить трудовой договор в любой день до окончания испытательного срока, включая последний день. Установленные ст. 80 ТК РФ сроки предупреждения работодателя об увольнении работника по собственному желанию могут изменяться не только в прямо указанных в статье случаях, но и под давлением других обстоятельств, связанных с процедурой расторжения трудового договора.

*Ключевые слова: расторжение трудового договора, сроки в трудовом праве, предупреждение об увольнении.*

Трудовой кодекс РФ устанавливает ряд условий, при которых прекращение трудового договора можно признать правомерным. При этом, в отличие от работника, работодатель существенно ограничен законом в своей возможности прекратить трудовые отношения с работником, в том числе посредством установления процедуры расторжения трудового договора. Объясняется такая позиция законодателя стремлением обеспечить стабильность трудового правоотношения и защиту интересов наемного работника [2, с. 215].

Среди указанных выше условий одним из ключевых можно признать соблюдение различного рода сроков, выступающих в роли гарантий трудовых прав работников или хозяйственных интересов работодателей.

Вместе с тем соответствующие процедурные нормы об установлении тех или иных сроков не всегда позволяют однозначно установить возможную дату увольнения, а также момент осуществления работодателем сопутствующих обязанностей, связанных с расторжением трудового договора.

Наиболее неопределенной, на наш взгляд, следует признать норму, обязывающую работодателя предупредить работника о пред-

стоящем увольнении в связи с истечением срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ).

Проблема может возникнуть в том случае, если работодатель предупредил работника о предстоящем увольнении менее, чем за три календарных дня до окончания срока договора, поскольку ст. 58 ТК РФ указывает на возможность признания срочного трудового договора бессрочным, если работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора.

Как в этом случае поступить работодателю – уволить ранее трех дней после предупреждения или выждать три дня и уволить уже после окончания срока договора? На этот счет имеются различные точки зрения.

Так, О. А. Шевченко считает, что «тот факт, что работник не был своевременно и надлежащим образом предупрежден о прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, нарушает действующее трудовое законодательство, но не является основанием для восстановления на работе» [3].

Л. А. Чиканова справедливо полагает, что работодатель «утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор на ос-

новании истечения его срока только в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора» [1, с. 268–269].

На наш взгляд, уволен работник в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до или после окончания срока трудового договора, не имеет решающего значения.

Статья 79 ТК РФ устанавливает, что работник должен быть предупрежден работодателем об увольнении за три дня, но не уточняет до какого момента. Другими словами, обязанности работодателя предупредить работника за три дня до окончания срока договора ст. 79 ТК РФ не содержит. Главное, чтобы работник был предупрежден о предстоящем увольнении до окончания срока договора. При этом соблюдение трехдневного срока предупреждения об увольнении является, по нашему мнению, принципиальным.

Возвращаясь к позиции Л. А. Чикановой, согласимся, что не соблюдение работодателем срока предупреждения не является критичным нарушением, если исходя из характера работы и условий ее выполнения нельзя заключить трудовой договор на неопределенный срок, то есть продолжить трудовые отношения [1, с. 268–269].

Вместе с тем во многих случаях, особенно предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, договор вполне может быть продлен и даже трансформироваться в бессрочный, а потому работник должен быть предупрежден о желании или нежелании работодателя продолжить трудовые отношения (см., например, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 октября 2011 г. № 33-15408).

Таким образом, работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении до окончания срока договора, после чего вправе уволить через три дня (на четвертый день) после предупреждения, даже если срок трудового договора уже окончился. Факт продолжения работы после окончания срока трудового договора не является основанием для признания его заключенным на неопределенный срок при условии, что работник был предупрежден о прекращении трудового договора до окончания его срока.

При увольнении работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания правовое значение срока предупреждения ра-

ботника об увольнении приобретает несколько другой характер.

В соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Обратим внимание, что ч. 1 ст. 71 ТК РФ дословно не говорит о необходимости предупреждения работника об увольнении не позднее чем за три дня до окончания срока испытания. Буквально сказано о предупреждении за три дня до расторжения трудового договора. Но поскольку до этого указано, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания, то можно сделать вывод, что предупредить работника необходимо именно за три дня до окончания испытательного срока.

Отметим, что суды очень жестко подходят к оценке соблюдения работодателем требований ч. 1 ст. 71 ТК РФ. Нарушение сроков предупреждения об увольнении или увольнение после окончания испытательного срока, как правило, являются основанием для восстановления работника на работе. Однако можно отметить, что первостепенное значение в позиции судов отведено именно соблюдению работодателем трехдневного срока предупреждения работника о предстоящем увольнении и указанию работодателем причин, послуживших основанием признания результата испытания неудовлетворительным.

Так, Свердловский областной суд в определении от 6 сентября 2012 г. по делу № 33-11173/2012 отметил, что расторжение трудового договора по ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания согласно п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ относится к расторжению трудового договора по инициативе работодателя. Соответственно последний обязан в письменной форме указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. В этой связи суд пояснил, что положения указанной нормы закона об установлении срока предварительного уведомления работника о предстоящем увольнении и указании в уведомлении причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испы-

тание, направлены на обеспечение работнику возможности аргументировано выразить свои возражения по существу высказанных претензий и определить свое дальнейшее поведение в данной ситуации.

Аналогичные выводы можно обнаружить в определениях Санкт-Петербургского городского суда от 24 июля 2012 г. № 33-9762/2012, от 5 марта 2012 г. № 33-3233/2012 и актах других судебных инстанций.

Вместе с тем можно несколько по другому подойти к толкованию ст. 71 ТК РФ. Указанные выше положения закона можно понимать таким образом, что работодатель должен принять решение об увольнении работника до окончания испытания и сообщить об этом работнику. В этом случае, даже если срок испытания истек, работник уже будет уведомлен о своем увольнении, приказ об увольнении работника через три дня после предупреждения уже издан, что свидетельствует о выводах работодателя о неудовлетворительном результате испытания.

В ряде случаев работодатель по объективным причинам не в состоянии предупредить работника за три дня до окончания срока договора, допустим, когда испытательный срок очень короткий, например, при сезонных работах (в соответствии со ст. 70 ТК РФ – до двух недель).

Более того, установленные ст. 14 ТК РФ правила исчисления сроков в совокупности с положениями ст. 71 ТК РФ указывают на необходимость уволить работника лишь на четвертый день после предупреждения, поскольку работник должен быть предупрежден за три дня до увольнения, то есть перед увольнением, которое должно состояться до окончания срока испытания, должно пройти три дня. Получается, что если испытательный срок истекает в пятницу, то предупредить работника работодатель должен уже в понедельник, иначе просто не успеет уволить до окончания испытательного срока.

Считаем, что работодателю необходимо предоставить право предупреждать работника о желании прекратить трудовой договор в любой день до окончания испытательного срока, включая последний день. При этом уволить работника можно только через три дня. Фактическое окончание испытательного срока не должно иметь решающего последствия.

Увольнение работника по собственному желанию также сопровождается заблаговре-

менным предупреждением, только на этот раз работодателя со стороны работника. При этом срок, установленный ст. 80 ТК РФ, имеет комплексное юридическое значение, связан с днем расторжения трудового договора, а также порядком оформления прекращения трудового договора, в том числе в нестандартных ситуациях.

В соответствии с ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Таким образом, день прекращения трудового договора может не совпадать с последним днем работы. В частности, подобная ситуация складывается, когда работник уходит в отпуск с последующим увольнением. Статья 127 ТК РФ прямо указывает на то, что неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Следовательно, работодатель поступит правильно, если укажет в приказе дату увольнения, совпадающую с последним днем отпуска. Данный вывод подтверждается также позицией Федеральной службы по труду и занятости: «При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска» (Письмо Роструда от 24 декабря 2007 г. № 5277-6-1).

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет, а также по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, в том числе и приказа об увольнении.

Следует отметить, что ТК РФ прямо не указывает, когда работодатель должен издать приказ об увольнении и выдать трудовую книжку, если работник увольняется по собственному желанию после выхода из отпуска. Статья 127 ТК РФ применительно к рассматриваемой ситуации прямо разъясняет лишь вопрос о дате прекращения трудового договора – последний день отпуска.

О том, когда работодатель должен издать приказ об увольнении, выдать работнику трудовую книжку, произвести расчет по заработ-

ной плате и иным выплатам, ни ст. 127 ТК РФ, ни ст. 140 ТК РФ, ни другие нормы кодекса ничего не говорят. Однако ч. 4 ст. 127 ТК РФ содержит важное замечание: «При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска».

Исходя из смысла ч. 4 ст. 127 ТК РФ и правовой позиции, выраженной в Определении Конституционного Суда РФ от 25 января 2007 г. № 131-О-О, пп. «в» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в случае предоставления отпуска с последующим увольнением фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска. Работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную ТК РФ (в частности, ст. 136, 140) обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска. Другими словами, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и копию приказа об увольнении в последний день работы перед уходом работника в отпуск.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что установленные ст. 80 ТК РФ сроки предупреждения работодателя об увольнении работника по собственному желанию, могут изменяться не только в прямо указанных в законе случаях, но и под давлением других обстоятельств, связанных с процедурой расторжения трудового договора.

Таким образом, установленные ТК РФ сроки предупреждения работника о расторжении трудового договора не всегда позволяют достоверно определить последовательность действий работодателя при увольнении работника и оформлении прекращения трудового договора.

### *Литература*

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М., 2009. – 1500 с.
2. Сагандыков, М. С. Некоторые вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2013: материалы научно-практической конференции с элементами научной школы / М. С. Сагандыков, Н. В. Сагандыкова – Челябинск, 2013. – Ч. II. – 403 с.
3. Шевченко, О. А. Консультация эксперта / О. А. Шевченко // СПС «Консультант-Плюс».

**Сагандыков Михаил Сергеевич** – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: mss\_lawyer@mail.ru.

*Статья поступила в редакцию 14 октября 2014 г.*

## TIME LIMITS FOR THE NOTICE ON TERMINATION OF EMPLOYMENT AS LAWFULNESS OF EMPLOYMENT CONTRACT TERMINATION

**M. S. Sagandykov**

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation*

The article deals with the problem of compliance deadlines for the employers related to the notice of one of the parties on the employment contract termination. The conclusions on three grounds for dismissal of an employee are made. The fact of continuation of working duties after expiration of the employment contract is not a ground for declaring it to be concluded for an indefinite period, provided that the employee has been warned on the employment contract termination prior to its expiration.

It is suggested to give the employer the right to prevent an employee of the desire to terminate the employment contract on any day before the end of the trial period, including the last day. Adopted by the Article 80 of the Labour Code of the Russian Federation notice period of the employer on an employee's dismissal of his own volition is a subject to change not only in the cases stated in the article but under pressure from other circumstances relating to the procedure for termination of the employment contract as well.

*Keywords: termination of employment contract, time limit of employment law, notice of dismissal.*

### *References*

1. Orlovskiy Yu. P. *Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii* [Comment to the Labour Code of the Russian Federation]. Moscow, 2009, 1500 p.
2. Sagandykov M. S., Sagandykova N. V. Nekotorye voprosy rastorzheniya trudovogo dogovora po initiative rabotodatel'ya [Some questions of termination of the employment contract by the employer]. *Aktual'nye problemy prava Rossii i stran SNG – 2013: materialy nauchno-prakticheskoy konferencii s jelementami nauchnoj shkoly* [Actual problems of law in Russia and CIS – 2013: Proceedings of the scientific-practical conference with members of the scientific school]. Chelyabinsk, 2013, Part II, 403 p.
3. Shevchenko O. A. *Konsul'tatsiya eksperta* [Expert advice]. Available at: reference legal system «Consultantplus».

**Mikhail Sergeevich Sagandykov** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Civil Law and Procedure Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: mss\_lawyer@mail.ru.

*Received 14 October 2014.*