**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН**

Прекращение трудового договора в теории трудового права означает окончание действия трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), иные федеральные законы, а в ряде случаев и трудовой договор относят к основаниям прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора может происходить как на основе волеизъявления одной или обеих его сторон (увольнение работника по собственному желанию, по инициативе работодателя или по соглашению сторон), так и, например, в связи с отказом работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных ТК РФ, нарушением установленных законодательством о труде правил при заключении трудового договора или же по объективным причинам – по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Перечень таких обстоятельств закреплен в ст. 83 ТК РФ, и условно их можно подразделить на две группы: результаты действий  третьих лиц (в том числе, государственных органов), которые приводят к невозможности продолжения трудовых отношений между работником и работодателем, и последствия непреодолимых, чрезвычайных обстоятельств, которые неизбежно влекут прекращение трудовых отношений (смерть работника, катастрофы, военные действия и т.д.).

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 (основанием для прекращения трудового договора и издания соответствующего приказа работодателем в этом случае является представление работником повестки военкомата о явке на призывной пункт для прохождения военной службы);

2)  восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, в силу ст. 396 ТК РФ, подлежит немедленному исполнению, в связи с чем, работник принятый на место лица, восстановленного на работе, подлежит увольнению);

3)  неизбрание на должность (по данному основанию могут быть уволены лица, занимавшие выборные должности в коммерческих или некоммерческих организациях – председатели ТСЖ, кооперативов, руководители общественных организаций и др., в случае, если уполномоченными органами данных организаций приняты решения об неизбрании работников, занимавших такие должности, на новый срок);

4)  осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (здесь необходимо 2 условия: наличие вступившего в законную силу приговора суда в отношении работника и невозможность продолжения им своей работы в связи с отбытием назначенного наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, ограничения свободы, ареста, лишения свободы на определенный срок или пожизненного лишения свободы. Применение всех остальных видов уголовного наказания не влияет на трудовые правоотношения с работником (при условии, что деяние, за которое осужден работник, либо факт вступления в законную силу обвинительного приговора суда не являются самостоятельными основаниями для прекращения трудового договора);

 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 (установление факта постоянной утраты работником своей способности к труду возложено на специализированные государственные органы, осуществляющие медико-социальную экспертизу, увольнение по данному основанию возможно только при наличии такого заключения);

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (необходимо учитывать, что в силу ч. 3 ст. 45 Гражданского кодекса РФ днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим. В случае объявления умершим гражданина, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели);

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 (когда выполнение работником трудовой функции, обусловленной трудовым договором, становится невозможным, например, в связи с назначением административного наказания в виде лишения специального права (права управления транспортным средством или судном, права хранения и ношения оружия и др.);

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 (в данном случае имеются в виду иные обстоятельства, которые не обусловлены виновными действиями работника и не являются видами административного наказания);

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (необходимо учитывать, что по данному основанию может быть уволен лишь работник, имевший допуск к государственной тайне, прекращение допуска к иным видам охраняемой законом тайны (в т.ч. коммерческой, медицинской, служебной и др.) не является основанием для увольнения работника);

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 занятие определенными видами трудовой деятельности (по данному основанию могут быть уволены иностранные работники, поскольку действующим законодательством предусмотрено право исполнительных органов государственной власти (Правительства РФ, высшего должностного лица субъекта РФ) ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами. При установлении указанной допустимой доли соответствующий государственный орган исполнительной власти определяет срок приведения в соответствие с ней хозяйствующими субъектами численности используемых ими иностранных работников. Такой срок устанавливается с учетом необходимости соблюдения работодателями порядка расторжения трудового договора (контракта), установленного трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 18.1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 17.04.2017) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 и 10 или 13 части первой ст. 83 ТК РФ, 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.