

Секция «Юриспруденция»

**Дополнительные основания расторжения трудового договора для
отдельных категорий работников**

Коновалова Екатерина Игоревна

Студент

Уральская государственная юридическая академия, Институт юстиции,

Екатеринбург, Россия

E-mail: katura1493@mail.ru

Для отдельных категорий работников (руководители организации, надомники, дистанционные работники, работники религиозных организаций) Трудовой кодекс [n1] предусматривает возможность введения иных, не перечисленных в Трудовом кодексе, оснований увольнения трудовым договором. Так, в соответствии с п.1 ст.312.5 Трудового кодекса расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Однако п.14 ст. 81 Трудового кодекса позволяет устанавливать иные основания увольнения работника по инициативе работодателя только Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Иные основания должны носить конкретный характер и прямо указываться в федеральных законах, а не отсылать к другим актам меньшей юридической силы, в том числе трудовому договору. В условиях сформировавшегося противоречия норм Трудового кодекса следует обратиться к ч. 3 ст. 55 Конституции РФ [n2], в соответствии с которой права и свободы человека могут быть ограничены только федеральным законом. Установление же оснований увольнения отдельных категорий работников в трудовом договоре значительно ограничивает права таких работников, ставит их в неравное положение с работниками иных категорий, что противоречит принципу равенства прав и возможностей работников, установленного ст.2 Трудового кодекса, создает условия для злоупотребления правом со стороны работодателя. Кроме того, ст. 6 Трудового кодекса относит определение порядка расторжения трудового договора к ведению федеральных органов государственной власти. Так, законодатель, желая установить особенности правового регулирования в сфере расторжения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, предусматривает конкретные дополнительные основания расторжения трудового договора непосредственно в ст. 288 Трудового кодекса. В данной ситуации представляется возможным расширить перечень оснований увольнения в ст. 81 Трудового кодекса (например, нарушение сроков предоставления результатов работы, несоответствие выполненной работы требованиям, предъявленным к качеству для дистанционных работников и надомников и т.д.) или указать дополнительные основания в соответствующих статьях, регулирующих особенности труда отдельных категорий работников.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (в редакции от 01 января 2014 года)// <http://www.consultant.ru>
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (в редакции 30 декабря 2008 года)// <http://www.consultant.ru>