

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

# ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Часть 60



Издательство Томского университета  
2014

## О СООТНОШЕНИИ ПРАВОВЫХ ПОНЯТИЙ «ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА» И «РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА» В ГРАЖДАНСКОМ И ТРУДОВОМ ПРАВЕ

О.А. Архипова, Т.Ю. Лузянин

1. В гражданско-правовом регулировании динамики договора первостепенную роль играют институт расторжения договора (ст. 450–453 ГК РФ) и институт прекращения обязательств (ст. 407–419 ГК РФ). Вместе с тем для отдельных видов гражданско-правовых договоров предусматривается возможность их прекращения (например, для договора страхования, договора простого товарищества, договора коммерческой концессии). В доктрине и законодательстве отсутствует соотношение понятий «расторжение договора» и «прекращение договора».

Однако некоторые авторы применительно к договору страхования считают, что расторжение договора всегда связано с волеизъявлением его сторон, а прекращение договора – с объективными обстоятельствами, исключающими возможность существования страхового правоотношения<sup>1</sup>.

Анализ правовых норм о прекращении отдельных видов договоров в гражданском праве позволяет сделать вывод о том, что под прекращением гражданско-правового договора следует понимать правовой результат в виде отмены действия договора и возникших на его основе прав и обязанностей сторон преимущественно на будущее время, порождаемый юридическими фактами (основаниями), предусмотренными законом или договором. Указанные факты могут иметь как волевой, так и неволевой характер.

В трудовом праве России употребляются близкие, но несколько различные по содержанию понятия: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника». Законодатель не даёт определения названных понятий.

---

<sup>1</sup> Договоры имущественного страхования: гражданско-правовой аспект. Методическое пособие: в 2 т. Т. 1. Кн. 1: Заключение, исполнение и прекращение договора / под общ. ред. С.В. Дедикова. М.: Издательский дом «Регламент», 2007. С. 481.

Самым широким из них является термин «прекращение трудового договора», поскольку он охватывает все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора, в том числе и обстоятельства, не зависящие от воли его сторон.

Понятие «прекращение трудового договора» в трудовом праве рассматривается в разных аспектах:

1) юридический термин, означающий окончание действия трудового договора по любым основаниям;

2) юридический факт, вызывающий прекращение трудового отношения, в результате которого стороны перестают быть работником и работодателем по отношению друг к другу;

3) процедура, т.е. комплекс согласованных действий работодателя и работника, в результате которых происходит прекращение трудовых отношений между ними, т.е. погашаются их взаимные права и обязанности, обусловленные этим договором.

Термин «прекращение трудового договора» в Трудовом кодексе РФ используется в широком и узком значениях. В ст. 77 ТК РФ это понятие представляется широким, универсальным, охватывающим все случаи окончания трудовых отношений между работодателем и работником. Более узкое, специальное значение термин «прекращение трудового договора» имеет в случаях, которые происходят в силу объективных причин, без волевого воздействия со стороны его участников и других лиц (п. 10 ч. 1 ст. 77, ст. 83 ТК РФ), например, в случае смерти стороны трудового договора – работника или работодателя – физического лица<sup>1</sup>.

Термин «расторжение трудового договора» применяется к случаям его прекращения по инициативе работника или работодателя, т.е. его сторон. Понятия «прекращение трудового договора» и «расторжение трудового договора» соотносятся как родовое и видовое понятия, поскольку первым понятием охватываются все основания (виды) окончания действия трудового договора<sup>2</sup>. Термин «увольнение работника» равнозначен термину «расторжение трудового договора» и применяется к тем случаям,

---

<sup>1</sup> Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2007. С. 302–303.

<sup>2</sup> Крапивин О.М., Власов В.И. Работодатель: права и обязанности. М.: Норма, 2004. С. 57.

когда договор расторгается по инициативе одной из его сторон или по соглашению между работником и работодателем.

Понятия «прекращение трудового договора» и «увольнение работника» также могут рассматриваться как синонимы, так как имеют единые основания и порядок, но «прекращение» относится к трудовому договору, а увольнение – к работнику<sup>1</sup>.

2. Основания расторжения гражданско-правового договора по общему правилу определяются как законом, так и договором, а процедура расторжения договора может быть как судебной, так и внесудебной (пп. 1–3 ст. 450 ГК РФ).

Исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора предусмотрен законом, прежде всего Трудовым кодексом РФ. И только в исключительных случаях допускается указание дополнительных оснований его расторжения в договорах с отдельными категориями работников, например, с руководителем организации (п. 13 ч. 1 ст. 81, п. 3 ст. 278 ТК РФ). При этом процедура расторжения трудового договора всегда является внесудебной.

Кроме того, в гражданском праве для расторжения договора необходимы наличие основания и соблюдение процедуры, предусмотренной законом и договором, а для случаев прекращения гражданско-правового договора (в том числе и тогда, когда отсутствуют волевые действия его сторон) достаточным является наступление правопрекращающего факта.

Для правомерности прекращения трудового договора, равно как и его расторжения по инициативе одной из сторон, обязательно совпадение обоих условий: 1) его основание должно быть предусмотрено законом; 2) должен быть соблюден порядок (процедура). Так, законом предусмотрена процедура расторжения трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по инициативе работодателя, например по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), процедурой сокращения предусмотрена обязанность работодателя предупредить о предстоящем увольнении каждого работника персонально под роспись не позднее чем за два месяца

---

<sup>1</sup> Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. М.: Проспект, 2004. С. 126–127.

до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ), предложить увольняемому работнику другую работу (ч. 3 ст. 81 ТК РФ) и др. В случаях прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пп. 2, 8, 9, 10, 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), работодатель также обязан предложить увольняемому другую работу, имеющуюся у него (ч. 2 ст. 83 ТК РФ).

3. В гражданском законодательстве самостоятельное основание расторжения договора по инициативе одной из сторон во внесудебном порядке главой 23 ГК РФ прямо не предусматривается. Вместо этого действует правило о признании договора расторгнутым в случае одностороннего отказа от его исполнения (п. 3 ст. 450 ГК РФ). Очевидно, что расторжение договора по инициативе одной из сторон и отказ от исполнения договора являются нетождественными понятиями. Законодателю следовало бы в Общей части Гражданского кодекса РФ установить дополнительное основание расторжения договора – волеизъявление одной из сторон, как это предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

## **МЕСТО ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРЕДМЕТЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

**А.В. Андрющенко**

В связи с недавними изменениями гражданского законодательства, в результате которого предмет гражданско-правового регулирования был расширен за счет корпоративных отношений, вновь приобрел особую актуальность вопрос о структуре предмета гражданского права. В науке гражданского права давно ведется дискуссия о месте организационных отношений в предмете гражданского права.

Отрасль права может регулировать не только некие основные, центральные отношения в предмете, но и иные отношения, которые тесно связаны с основными, но при этом носят вспомогательный, упорядочивающий, организационный характер. Несмотря на то, что основной массив организационных отношений составляет предмет административного права, организационные отношения регулиру-