

Тема:

**Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя.**

ВОПРОСЫ:

- 1. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, и сокращения численности или штата работников организации**
- 2. Расторжение договора по другим не отрицательным основаниям**
- 3. Расторжение договора за нарушение дисциплины**
- 4. Особенности увольнения работника по инициативе работодателя**

1. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, и сокращения численности или штата работников организации.

Предусмотрены п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ

В соответствии со ст.61 ГК РФ ликвидация организации влечет ее прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

- О предстоящем увольнении работник уведомляется под роспись **не менее чем за два месяца до увольнения.** (ст. 180 ТК РФ).
- О ликвидации и сокращении штатов **временных работников** (имеющих срок договора до 2 месяцев) предупреждают за **три дня** и выходное пособие может быть предусмотрено договором (ст. 292 ТК РФ), а **сезонных работников** предупреждают **за семь дней** и выходное пособие не менее двухнедельного заработка (ст. 296 ТК РФ).

Следует помнить, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в **другой** местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч.4 ст.81 ТК РФ).

При увольнении по п.1. и п.2 ст. 81 ТК РФ

- Увольняемому работнику выплачивается за счет средств работодателя выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется 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 уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч.2 ст.178 ТК РФ). А при уволенные из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера сохранение зарплаты возможно за четвертый, пятый и шестой месяц (ст.318 ТК РФ).

- С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации пропорционально сокращения срока предупреждения (ч.2 и 3 ст.180 ТК РФ)

- Пунктом 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
- Статья 61 ГК РФ предусматривает возможность ликвидации только юридического лица, которое может быть ликвидировано по решению его учредителей (участников) либо органа управления, уполномоченного учредительными документами, а также по решению суда. **Согласно этой статье (пункт 2), это происходит:**

- - Если при создании юридического лица были допущены грубые нарушения закона, которые носят неустранимый характер;
- - При осуществлении деятельности, запрещенной законом, либо с нарушением Конституции РФ;
- - При иных неоднократных или грубых нарушениях закона или иных правовых актов;
- - При систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией, благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей их уставным целям;
- - В иных случаях, предусмотренных Гражданским кодексом.
- - В ряде случаев решение о ликвидации юридического лица принимает руководитель исполнительного органа организации, не имеющий необходимых полномочий.
- ПРИ БАНКРОТСТВЕ

Сокращение численности или штата работников организации

- При проведении данных мероприятий работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантные должности). Должны быть предложены все должности (работы), которые работник может занимать (выполнять) с учетом его умений и состояния здоровья.

Если сокращение штатов приводит к увольнению работников, то преимущество имеют работники обладающие большей производительностью труда и (или) квалификацией.

- При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- - семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- - работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч.2 ст.179 ТК РФ);
- - иным лицам, указанным в коллективном договоре организации.

для руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, не освобожденных от основной работы, **помимо общего порядка увольнения**, их увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

- **Кроме соблюдения общего порядка** расторжения трудового договора с несовершеннолетним, оно допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите

- **При угрозе массовых увольнений** работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом (в частности, п.5 ст. 74 ТК РФ), иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением и в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца

- а) ликвидация организации либо организационно-правовой формы с численностью работающих – 15 человек и более;
- б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 1) 50 человек и более в течение 30 календарных дней;
 - 2) 200 человек и более в течение 60 календарных дней;
 - 3) 500 человек и более в течение 90 календарных дней.

2. Расторжение договора по другим не отрицательным основаниям

- В законодательстве расторжение трудового договора по инициативе работодателя – это «основания», «причины», «обстоятельства» расторжения трудового договора, т.е. поводы, предоставляющие работодателю право уволить работника.

Основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя – является несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие (п.3 ст.81 ТК РФ):

- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Для расторжения трудового договора по **п.3 ст.81 ТК** РФ работодатель должен иметь подтверждение того, что работник обладает недостаточной квалификацией. Такое подтверждение может быть сделано только по результатам аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации.

В случае заключения аттестации о несоответствии работника занимаемой должности, увольнение по данному основанию возможно только в случае, если работник отказался от перевода на другую работу, либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации.

Еще одним не отрицательным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя – является

п.4 ч.1 ст. 81 ТК

Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, заместителей и главного бухгалтера) – в соответствии со ст. 75 ТК

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст.181 ТК РФ)

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

П.11 ч.1 ст. 81 Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

- В соответствии с Трудовым кодексом работник предъявляет целый пакет различных документов (ст. 65 ТК РФ), который может быть законодательно расширен в отдельных случаях с учетом специфики работы.
- Подложность документов может быть по форме (когда весь документ поддельный) и по содержанию (когда в действительном документе содержатся подложные записи).

П.12) Данный пункт отсутствует в законе – прекращение допуска к государственной тайне - был перенесен законодателем в статью 83 ТК

П.13) Случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

имеются вопросы применения с учетом ст.9 ТК РФ

П.14) иные основания в ТК и ФЗ

3. Расторжение договора за нарушение дисциплины

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Общие правила:

Это порядок применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК):

- До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.
- Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

- 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.
- Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

- Кроме перечисленных фактов следует иметь в виду, что при увольнении за дисциплинарные проступки работодатель должен учесть:

- 1) тяжесть совершенного проступка;

- 2) обстоятельства, при которых он совершен;

- 3) предшествующую работу и поведение работника;

- 4) отношение его к труду.

- Работодатель обязан учитывать соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка. Если уволенный работник обратится в суд с иском о восстановлении на работе, и суд придет к выводу о том, что поступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета его тяжести и других обстоятельств, суд может восстановить работника на работе, признать увольнение произведенным с превышением работодателем своих прав.

(для п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

- Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

- **В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается** время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока.

П.5) Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

- Расторжение трудового договора по данному основанию возможно в случае, если работником уже было совершено дисциплинарное правонарушение, за которое к нему в установленном порядке было применено дисциплинарное взыскание и этот работник вновь совершает дисциплинарный проступок, а предыдущее взыскание к этому моменту еще не снято.
- Напомню - Дисциплинарное взыскание снимается автоматически через год после применения, если не снято раньше приказом работодателя. **Новое взыскание продляет срок.**

Для **расторжения трудового договора вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей**, если он имеет дисциплинарное взыскание - п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК - необходимы следующие юридические факты:

(1) Работник нарушил дисциплину – действием или бездействием.

(2) Работник не выполнил полностью или частично обязанности, прописанные в трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, в должностной инструкции, технических правилах (о должностной инструкции, технических правилах должно быть сказано в трудовом договоре или правилах).

(3) Работник виновен в неисполнении обязанности, совершил нарушение умышленно или по неосторожности.

(4) Работник это совершил не первый раз и у него есть неснятое взыскание.

- (5) За предыдущее нарушение объявлено дисциплинарное взыскание на основании и в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

(6) С работника затребовали объяснения во всех случаях нарушений. Если он отказался дать объяснение, то об этом составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

(7) С момента наложения первого взыскания прошло не более одного года (ст. 193 ТК РФ), а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня проступка, а по коррупционным проступкам - трех лет

П.6) Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Под однократным грубыми нарушениями трудовых обязанностей понимаются:

- **а) прогул**, т.е. отсутствие на работе течение всей смены или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

Проголом считается также:

- невыход на работу без уважительных причин, в т.ч. в выходной день, на основании законного распоряжения;
- за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов работы;
- за оставление без уважительной причины работы до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая [статьи 80](#) ТК РФ);
- самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск

При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой [статьи 186](#) Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

- Увольнение возможно только тогда, когда работник в рабочее время находился в нетрезвом состоянии на территории организации либо объекта, где по поручению руководства должен был выполнять трудовые функции.

Наличие у работника алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и факт его появления в таком состоянии на работе должны быть доказаны работодателем. Доказательством будет являться медицинское заключение, или другие доказательства (например, свидетельские показания).

увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию

- **в) разглашение охраняемой законом тайны** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а равно разглашение персональных данных другого работника.
- **г) 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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;**
- **д) нарушения работником требований по охране труда**, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

П.7) Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Работники, к которым может быть применено данное основание, - это лица обслуживающие денежные и товарные ценности (прием, хранение, и т.п.). Определить таких лиц можно при помощи Постановления Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85, устанавливающего лиц с которыми возможен договор о материальной ответственности.

По этому основанию не могут быть уволены сторожа, уборщицы и т.п., которые не обслуживают (хранение, переработка, изготовление) денежные и товарные ценности, хотя могут их использовать в процессе работы.

П.8) Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

В законодательстве нет определения аморального проступка. Представляется, что под ним следует понимать проступки, нарушающий принятые правовые нормы, непосредственно связанные с нравственностью, а также действия, в том числе в быту, не соответствующий моральным качествам, предъявляемым к занимаемым должностям или к выполняемой им работе, связанной с воспитанием несовершеннолетних.

П.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

если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса, увольнение по данному основанию не может считаться законным.

П.10) Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей

- Руководитель может быть уволен и за общие однократные грубые нарушения (пункт 6 ст. 81 ТК РФ), а также за иные грубые нарушения, которые должны быть конкретизированы либо в индивидуальном договоре с работником либо в локальных нормативных актах, с которыми руководитель ознакомлен под роспись.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается с учетом конкретных обстоятельств каждого случая. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

4. Особенности увольнения работника по инициативе работодателя

Важной особенностью является, то что не допускается увольнение в период отпуска и во время болезни

- При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности (**статья 244 ТК РФ**), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего:
 - Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации решения о досрочном прекращении трудового договора - **пункт 2 статьи 278** и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишаящих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, **трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске**

- При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации в возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 ч.1 ст. 81 ТК

работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2,3,5 ч.1 ст. 81 ТК РФ

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ

- Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 настоящего Кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).