

## **УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Трудовой кодекс устанавливает исчерпывающий список оснований, по которым работодатель может уволить своих работников, - это означает, что просто так, по своему усмотрению он не может расторгнуть трудовой договор. Кроме того, некоторые категории работников дополнительно защищены законодательством.

Основной задачей трудового законодательства является обеспечение правовой защиты работников и в первую очередь защиты от произвольных действий администрации. Работодатель поставлен в строгие рамки соблюдения определенных процедур и требований. Их нарушение влечет отмену решения об увольнении.

Статья 77 ТК РФ устанавливает одиннадцать общих оснований для прекращения трудового договора. Перечень данных оснований является закрытым. Усмотрение работодателя при решении вопроса об увольнении ТК РФ не допускает.

Статья 81 ТК РФ выделяет следующие случаи, в которых работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствие работника занимаемой им должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократное грубое (значительное) нарушение работником своих трудовых обязанностей:

- прогул - отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены), а также отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление на рабочем месте или на месте выполнения конкретной рабочей функции в состоянии алкогольного или наркотического опьянения либо под действием иных токсических средств;

- разглашение тайны, охраняемой законом (служебной, коммерческой или государственной);

- совершение на рабочем месте хищения, растраты или иного финансового преступления;

- нарушение требований охраны труда, которое создало угрозу тяжких

последствий или стало причиной их наступления;

7) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, который несовместим с продолжением исполнения трудовых обязанностей на данном рабочем месте;

8) утрата доверия со стороны работодателя в результате совершения виновных действий;

9) принятие руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером необоснованного решения;

10) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) умышленное предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

12) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Каждый из этих случаев должен подтверждаться определенными документами, и лишь тогда он может служить законным основанием для увольнения по инициативе руководства.

Рассмотрим основные из этих случаев.

Самым распространенным аргументом работодателя, который предлагает написать работнику заявление по собственному желанию, является неудовлетворительное выполнение трудовых обязанностей. Однако ТК РФ не содержит такого основания для расторжения трудового договора. Похожее основание содержится в п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Согласно данной норме основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя является несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ даже при наличии заключения аттестационной комиссии допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

При разрешении трудовых споров об увольнении работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суды также указывают на то, что, прежде чем уволить работника, работодатель должен в обязательном порядке предложить ему вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации. Если работодателем данная процедура не соблюдается, увольнение может быть признано незаконным.

Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является одним из наиболее бесспорных оснований для увольнения, поскольку сама организация-работодатель прекращает свое существование. Однако законом установлен порядок, который должен соблюдаться при расторжении трудовых договоров с работниками, и этот порядок должен быть соблюден.

Увольнение по данному основанию допустимо в том случае, когда компетентным органом в установленном законом порядке принято решение о ликвидации, то есть о прекращении деятельности юридического лица, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства другим лицам.

Такое решение может быть принято учредителем организации или судом в случае, если организация в своей деятельности грубо нарушала законодательство.

При увольнении в связи с ликвидацией неважно, кто, как и по каким причинам принял решение о ликвидации. Важен сам факт ликвидации. Ликвидация не должна быть притворной.

После того как принято решение о ликвидации, работники должны быть уведомлены об увольнении. Статья 180 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан предупредить каждого работника персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения за два месяца, но с выплатой работнику в день увольнения дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

За ним сохраняется также 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 (ст. 178 ТК РФ).

При увольнении по данному основанию в соответствии со ст. 137 ТК РФ не производится удержания из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска.

Если принято решение о прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенного в другой местности, увольнение работников этого структурного подразделения производится по тем правилам, которые предусмотрены для случая ликвидации организации, а не для случая сокращения численности или штата ее работников (ч. 4 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение на основании расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера - п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Важно знать те правила, которые должны быть соблюдены, если новый собственник имущества организации примет решение о смене ее руководителя или главного бухгалтера.

Как подчеркнуто в п. 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Иные работники не могут быть уволены в связи со сменой собственника имущества организации по инициативе работодателя (нового

собственника).

При этом увольнение по данному основанию возможно только в случае смены собственника имущества организации в целом. Нельзя уволить указанных работников по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если изменилась лишь подведомственность (подчиненность) организации, а смены собственника имущества не произошло.

Увольнение работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей достаточно сложная процедура, так как необходимо подтверждение как минимум трех фактов неисполнения трудовых обязанностей.

Каждый факт неисполнения трудовых обязанностей по закону подтверждается определенным документооборотом (фиксация нарушения актом, истребование объяснения, получение объяснения, приказ о взыскании, ознакомление с приказом, активирование отказа в ознакомлении).

Правильные фиксация нарушений и наложение дисциплинарного взыскания становятся труднопреодолимым препятствием в случаях, когда работник уклоняется от ознакомления с документами. В этом случае увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей нужно проводить по четкой процедуре, не допускающей ошибки.

Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей - эффективный инструмент борьбы с работниками, злостно уклоняющимися от работы.

Следует отметить, что некоторые работодатели злоупотребляют указанной процедурой, применяя ее в обход закона для увольнения работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, которого на самом деле не было.

Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей должно применяться только в тех случаях, когда такое неисполнение действительно имело место.

В целях защиты работников от произвола работодателя в ситуациях, когда работники особенно нуждаются в защите, ТК РФ содержит прямые запреты увольнения таких работников по инициативе работодателя. Статья 261 ТК запрещает работодателю расторгнуть трудовой договор по своей инициативе с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации.

Дополнительной гарантией при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) является необходимость обязательного согласия соответствующей инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних на такое увольнение (ст. 269 ТК РФ).

Катав-Ивановской городской прокуратурой за 2013 г. в сфере исполнения трудового законодательства выявлено 73 нарушения закона, в том числе 10 – в сфере оплаты труда, 28- в сфере охраны труда, 5 – о занятости населения.

По результатам проверок направлено в суд 16 исковых заявлений, принесено 13 протестов, внесено 7 представлений, привлечено к

административной ответственности 16 должностных лиц, объявлено 11 предостережений о недопустимости нарушения закона.

Старший помощник прокурора  
юрист 2 класса

А.С. Абилова