**ВЫХОДЦЕВ А.С.**

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ   
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

**ПРАВОВАЯ БАЗА**

**Ст. 81 Трудового кодекса РФ** – содержит общие основания увольнения работника по инициативе работодателя.

**ПОНЯТИЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Увольнение работника –** это прекращение всех трудовых и связанных с ними отношений с работником.

В соответствии со ст.77 Трудовым кодексом РФ основаниями прекращения трудового договора с работником являются:

1) соглашение сторон ([ст. 78](#sub_78) Трудового кодекса РФ);

[2)](garantF1://12051780.0) истечение срока трудового договора ([ст. 79](#sub_79) Трудового кодекса РФ);

[3)](garantF1://12034976.22) расторжение трудового договора по инициативе работника ([ст. 80](#sub_80) Трудового кодекса РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([ст. 71](#sub_71) и [81](#sub_81) Трудового кодекса РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

6) отказ работника от продолжения работы по причинам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ ([ч. 1 ст. 72.1](#sub_72011), ч.3 и ч.4 [ст. 73](#sub_734), [ч. 4 ст. 74](#sub_744), [ст. 75](#sub_75) Трудового кодекса РФ).

7) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([ст. 83](#sub_83) Трудового кодекса РФ);

[8)](garantF1://12034976.51) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([ст. 84](#sub_84) Трудового кодекса РФ).

**Увольнение работника по инициативе работодателя** – это прекращение всех трудовых и связанных с ними отношений с работником по воле работодателя и основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

**Отличительные особенности увольнения работника по инициативе работодателя:**

1. Инициатива работодателя;

2. Ограниченный Трудовым кодексом РФ перечень оснований увольнения (13 оснований);

3. Запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

**ВИДЫ ОСНОВАНИЙ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ИХ ОСОБЕННОСТИ**

**в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ**

**1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п.1 ст. 81 ТК РФ).**

Основание применения:

Решение о ликвидации организации, либо о прекращении деятельности организации.

Особенности применения:

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации (предприятия) работники должны быть предупреждены работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор и без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Дополнительная компенсация выплачивается работнику в день увольнения наряду с выплатой выходного пособия.

Важно помнить:

1. В отличие от ликвидации реорганизация организации (предприятия) или смена собственника имущества не являются самостоятельными основаниями увольнения работников.

2. Если прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации (предприятия), расположенных в другой от местонахождения юридического лица местности, то расторжение трудовых договоров с работниками производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (предприятия).

3. Основанием прекращения трудового договора является прекращение деятельности не любого физического лица, являющегося работодателем, а лишь работодателя - индивидуального предпринимателя.

**2. Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ст. 81 ТК РФ).**

Основание применения:

Решение о сокращении численности или штата организации, индивидуального предпринимателя.

Особенности применения:

1. Сокращение численности или штата должно быть реальным (действительным). 2. Соблюдено преимущественное право на оставление на работе.

2. Работник заранее, не менее чем за два месяца до увольнения, должен быть предупрежден о предстоящем увольнении.

3. В рассмотрении данного вопроса участвовал выборный профсоюзный орган.

4. Работник отказался от предложенной ему работы или в организации не было соответствующей работы.

Важно помнить: Сокращение численности или штата должно быть реальным (действительным). Т.е. в случае обращения работника в надзорные органы или суд работодатель должен быть готов не только доказать факт данного сокращения, но и обосновать его. Не менее важно соблюсти процедуру сокращения, т.к. её нарушение может явиться самостоятельным основанием для восстановления работника на работе.

**3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст. 81 ТК РФ).**

Основание применения:

Неудовлетворительные результаты аттестации работника.

Особенности применения:

1. Наличие у работодателя аттестационной комиссии.

2. Порядок проведения аттестации работников в той или иной организации, категории работников определяются специальными нормативными правовыми актами, а также положениями, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Увольнение по данному основанию допускается, если у работодателя отсутствует возможность 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.

Важно помнить:

Недопустимо расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального оборудования, если оно согласно закону не является обязательным условием при заключении трудового договора. Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась.

**4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) (п.4 ст. 81 ТК РФ).**

Основание применения:

Смена собственника имущества организации в целом.

Особенности применения:

1. Применяется только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Других работников по данному основанию уволить нельзя.

2. Новый собственник имущества, вступив в свои права, вправе в течение трех месяцев уволить указанных руководящих работников. С другими работниками по данному основанию расторгнуть трудовой договор нельзя.

Важно помнить:

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договора с работниками.

**5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).**

Основание применения:

Допускается увольнение работника на основании неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей и при наличии дисциплинарных взысканий.

Особенности применения:

1. Имело место нарушение трудовой дисциплины, работник совершил дисциплинарный проступок, т.е. трудовое правонарушение - не исполнил свою трудовую обязанность без уважительных причин.

2. У работника уже имеется дисциплинарное взыскание за последний год работы и на момент повторного нарушения дисциплины оно не снято и не погашено.

3. Соблюдены правила и сроки наложения дисциплинарного взыскания.

Важно помнить:

Неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.) Увольнение по данному основанию считается увольнением по вине работника, а следовательно, должны учитываться степень и форма вины.

**6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ).**

Основание применения:

Однократное грубое нарушение трудовой дисциплины (трудовых обязанностей), а именно:

1. прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

2. появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3. разглашение охраняемой законом [тайны](garantF1://57313333.0) ([государственной](garantF1://10002673.5), [коммерческой](garantF1://12036454.301), [служебной](garantF1://10064072.41470) и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

4. совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого имущества](garantF1://12034976.4402), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

5. установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Особенности применения:

1. Работник должен допустить хотя бы одно нарушение, предусмотренное п.6 ст. 81 ТК РФ.

2. Работодатель должен иметь возможность доказать, то данное нарушение совершенно именно работником, а не другим лицом.

3. В ряде случаев, необходимо соблюдение специального требования законодательства, например, наличие у работодателя решения суда или произошедшей аварии.

Важно помнить:

Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ст. 81 ТК РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

**7. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ст. 81 ТК РФ).**

Основание применения:

Наличие документа, подтверждающего основания недоверия работодателя к работнику (например, акт о недосдаче).

Особенности применения:

1. По данному основанию может быть уволен только работник, который непосредственно обслуживает денежные (например, кассир, а не бухгалтер) или товарные ценности (например, кладовщик, шофер-экспедитор, продавец и т.п.).

2. Необходимо наличия фактов, подтверждающих обоснованность недоверия работодателя к работнику.

3. Увольнение по данному основанию допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка.

Важно помнить:

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

**8. Непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своего и своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории России и т.д., если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п.7.1 ст. 81 ТК РФ).**

Основание применения:

Применяется только к определенному кругу работником, которые могут стать стороной конфликта интересов или непредоставления/ неполного/недостоверного предоставления определенных сведений и работающих в определенных структурах, например,

- в государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании, иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ;

- в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ;

- в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, в государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ;

- в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ;

- в государственных корпорациях (компаниях), в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования и в иных организациях должности, включенные в специальные перечни, установленные локальными нормативными актами этих организаций.

Особенности применения:

Применяя данное основание увольнения, работодатель должен указать конкретное правонарушение, которое послужило основанием для увольнения работника, а также иметь документальное подтверждение обоснованности принятия такого решения.

**9. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.**

Основание применения:

Применяется только в отношении тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например, учителей, преподавателей образовательных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений и т.д.

Особенности применения:

1. Если аморальный проступок совершен работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение его возможно только с соблюдением общих правил применения дисциплинарных взысканий, т.е. не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

2. Если же аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Важно помнить:

От места совершения аморального проступка зависит порядок увольнения по этому основанию.

**10. 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.**

Основание применения:

Наличие подтверждение необоснованного решения определенном в п.9 ст. 81 ТК РФ кругом лиц.

Особенности применения:

1.Применяется лишь в отношении руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера.

2. Этими лицами должно быть принято необоснованное решение.

3. Принятое решение повлекло нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Важно помнить:

В случае спора с работником обоснованности его увольнения по данному основанию работодателю необходимо будет доказать наступление неблагоприятных последствий именно в результате принятия этого решения и возможность их избежать в случае принятия другого решения.

**11. Однократного** [**грубого нарушения**](garantF1://12034976.4903) **руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.**

Основание применения:

Совершение грубого нарушения своих трудовых обязанностей руководителем организации, его заместителей, а также руководителей филиала и представительства.

Особенности применения:

1. Применяется лишь в отношении руководителей организации, его заместителей, а также руководителей филиала и представительства.

Важно помнить:

Трудовой кодекс РФ не определяет, какие нарушения трудовых обязанностей в данном случае могут быть отнесены к числу грубых. В связи с этим, как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала и представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации, например: нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей; искажение данных статистической отчетности; превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях.

**12. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.**

Основание применения:

Факт предоставления работником работодателю документов, которые являются подложными и этот факт должен быть установлен соответствующими компетентными учреждениями (органами), например, если при приеме на работу, требующую в соответствии с законодательством специального образования, работник представил подложный (фальшивый) документ, удостоверяющий наличие такого образования, или предъявил поддельный паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Особенности применения:

1. Подтверждение предоставления данного документа работником.

2. Подтверждение установления факта того, что данный документ является подложным (фальшивым), т.е. не выдавался соответствующим органом и, соответственно, не может подтверждать информацию, содержащуюся в нём.

Важно помнить:

Если достоверность или недостоверность представленных работником документов сама по себе не может служить основанием для отказа в приеме на работу, увольнение по данному основанию может быть признано неправомерным, например, если работник представил подложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения порученной ему по трудовому договору работы, и работодатель не запрашивал от работника соответствующего документа.

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

Основание применения:

Наличие в трудовом договоре с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации положения, предусматривающего дополнительные основания для его расторжения.

Особенности применения:

1. Применяется лишь в отношении руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

2. Наличие в трудовых договорах с указанными категориями работников соответствующих оснований прекращения их трудовых договоров.

3. Фактическое подтверждение обстоятельств наступления случаев, предусмотренных в трудовых договорах с этим работниками в качестве дополнительного основания для их расторжения.

Важно помнить:

Дополнительное основание увольнения в трудовом договоре должно быть сформулировано достаточно четко, конкретно и определённо и не допускать двойственного толкования.

**14. В других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами**.

Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами могут быть установлены дополнительные основания увольнения. Как правило, в этом случае, устанавливается категория лиц, на которых распространяются дополнительные основания увольнения, основание их увольнения и закрепляется процедура такого увольнения.