Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

(ГОУВПО «АмГУ»)

# Кафедра Гражданского права

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине Трудовое право

на тему: Особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Благовещенск 2011

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Понятие трудового договора

2. Понятие расторжения трудового договора и классификация его оснований

3. Особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Заключение

Библиографический список

**ВВЕДЕНИЕ**

Трудовой договор является ключевым понятием трудового права, является практически его сутью, так как большинство трудовых отношений связано именно с договором, либо его заключением или расторжением.

Последнее и является темой моей контрольной работы, в частности особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Эта ситуация зачастую связана с деликтами со стороны работника, не важно истинными или мнимыми. Правила, разработанные трудовым правом, позволяют защитить работника от произвола работодателя и усовершенствовать работу предприятий. Грамотность в этом вопросе работников, работодателей и должностных лиц представительных органов, перечисленных субъектов позволяет избежать споров и даже судебных тяжб, связанных с незаконным, или кажущимся таким одной из сторон увольнением.

Трудовое право России в обстановке рыночных отношений должно соответствовать закрепленной в Конституции РФ идей социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие прежде всего человека труда. К сожалению, указанное направление в развитии трудового законодательства сдерживается продолжающимся падением производственной деятельности в ряде отраслей народного хозяйства страны, несовершенством организации и оплаты труда и другими экономическими факторами. Сам переход к цивилизованному рынку труда порождает новые проблемы, связанные с трудовой занятостью и трудоустройством, нахождением оптимальных форм и систем оплаты наемного труда, борьбой с чрезмерной эксплуатацией работников, архаизмом действующей правоприменительной практики в сфере труда.

**1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор. В тексте ТК РФ, в отличие от КЗоТ РФ, нет понятия "контракт". ТК РФ содержит более четкие требования к содержанию, форме и порядку заключения трудового договора.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. В качестве последнего в соответствии со ст. 20 ТК РФ могут выступать как физические, так и юридические лица, вступающие в трудовые отношения с работником. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. При этом ТК РФ предусматривает возможность (с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства) заключать трудовые договоры с учащимися, достигшими 14 лет.

Последняя редакция ТК РФ разделяет работодателей физических лиц на:

- зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, а также частных нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты и иных лиц, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками;

- физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

С вступлением в силу поправок, внесенных в ТК РФ ФЗ-90, правовой статус индивидуального предпринимателя как работодателя максимально приближен к статусу работодателя-организации. Это касается в первую очередь установления права индивидуального предпринимателя на ведение трудовых книжек работников (ст. 66, 309 ТК РФ), права принимать локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, и др.), возможности заключения коллективных договоров с работниками (ст. 33, 40 ТК РФ).

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

По общему правилу трудовой договор с работником, устраивающимся на работу в организацию, подписывает руководитель ее единоличного исполнительного органа, т.е. физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией. Работодателем является само юридическое лицо. Обособленные подразделения не могут являться работодателями, но их руководители в случае наличия необходимых полномочий вправе заключать трудовые договоры с работником от имени головной организации.

Работниками могут являться: граждане России; иностранные граждане и лица без гражданства.

Правовое положение иностранных граждан на территории Российской Федерации регулируется Федеральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации". Согласно этому закону иностранный работник определен как иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность. Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

При этом работодатель имеет право на привлечение и использование иностранных работников только при наличии разрешения на это. Работодателю необходимо получить два вида разрешения: на привлечение и использование иностранных работников; на работу для каждого иностранного работника.

Вопросы получения работодателем разрешения на привлечение и использование иностранных работников регулируются Указом Президента РФ от 16.12.1993 N 2146 "О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы".

Иностранный гражданин в свою очередь имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу.

Оформление данного разрешения производится на основании Положения о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.12.2002 N 941.

В том случае, если иностранный гражданин имеет вид на жительство в Российской Федерации, т.е. является постоянно проживающим в РФ, или имеет разрешение на временное проживание, т.е. является временно проживающим в РФ, на него вышеуказанные требования не распространяются.

**2. ПОНЯТИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И КЛАССИФИКАЦИЯ ЕГО ОСНОВАНИЙ**

В статье 37 Конституции РФ закреплено положение о свободе труда, которое в трудовом праве трансформируется в свободу трудового договора, и его следует рассматривать в двух аспектах. С одной стороны, трудовой договор является важнейшим институтом трудового права, определяющим нормы трудового договора: его заключение, изменение и прекращение. Будучи основным способом регулирования отношений между работником и работодателем, трудовой договор занимает центральное место в российском трудовом праве.

С другой стороны, трудовой договор представляет собой соглашение между работником и работодателем, определяющее существенные условия труда. Как соглашение трудовой договор является юридическим фактом, порождающим трудовое правоотношение (юридическая связь работника и работодателя). С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.). Заключение трудового договора есть предпосылка для распространения на работника общего и специального трудового законодательства, а также возникновения других правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми. Принцип свободы труда, провозглашенный в Конституции РФ, лежит в основе добровольного заключения трудового договора, дальнейшего существования трудовых отношений, а также их прекращения.

Любое правоотношение при наличии определенных юридических фактов может быть прекращено по воле сторон либо по иным обстоятельствам. Трудовым законодательством четко регламентирован механизм расторжения трудового договора.

Прекращение трудового договора означает окончание трудовых отношений между работником и работодателем, юридическим фактом которого является увольнение работника.

В трудовом законодательстве и в литературе наряду с понятием "прекращение трудового договора" встречаются и другие понятия, означающие окончание трудовых связей между сторонами трудового договора (работником и работодателем): "расторжение трудового договора" и "увольнение". Данные понятия близки по значению, однако не идентичны и различаются правовым содержанием. Понятия "прекращение" и "расторжение" употребляются применительно к трудовому договору, а "увольнение" - когда речь идет о работнике. Так, прекращение трудового договора - это окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем. "Прекращение трудового договора" является самым общим и широким понятием, которое охватывает все случаи окончания действия заключенного трудового договора, прекращения трудового правоотношения (по соглашению сторон; по инициативе работника или работодателя; по требованию уполномоченных третьих лиц; по основаниям, исключающим по каким-либо обстоятельствам возможность продолжения трудовых отношений, и др.). Понятие "увольнение работника", по сути, близко к понятию "прекращение трудового договора", но им не охватываются случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

"Расторжение трудового договора" - более узкое понятие и представляет собой волевое прекращение трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора либо по инициативе определенных органов, имеющих право требовать этого расторжения. Отличие понятий "прекращение трудового договора" и "расторжение трудового договора" состоит в том, что первое охватывает как волевые одно- и двусторонние действия, так и события, а второе - лишь односторонние волевые действия.

Трудовой договор прекращается только при определенных основаниях его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Таким основанием называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт, необходимый для прекращения трудовых отношений.

И то и другое имеют единое основание и порядок, но прекращение относится к трудовому договору, а увольнение - к работнику.

Прекращению трудового договора в Трудовом кодексе РФ посвящена гл. 13, которой предусмотрены основания и порядок прекращения трудового договора, а гл. 27 устанавливает гарантии и компенсации, связанные с его расторжением. Так, в ст. 77 ТК РФ приведены общие основания прекращения трудового договора, т.е. такие основания, которые могут быть применены ко всем работникам, независимо от их категории. Положения этой статьи конкретизируются в других нормах гл. 13 ТК РФ. При этом ряд статей ТК РФ отражает дополнительные основания и условия прекращения трудового договора для отдельных категорий работников (например, ст. 278-280, 288, 292, 296, 307, 312, 336, 347).

Вместе с тем ТК РФ не является единственным нормативным правовым актом, регулирующим расторжение трудового договора, основания прекращения трудовых договоров, отличные от приведенных в ТК РФ, содержатся в ряде других федеральных законов. Возможность установления дополнительных по отношению к регламентированным ТК РФ оснований прекращения трудовых договоров предусмотрена ч. 2 ст. 77, п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, из содержания которых следует, что трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Например, Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (п. 12-15 ч. 1 ст. 33, ст. 41) для государственных служащих установлен ряд оснований прекращения служебного контракта, освобождения от занимаемой должности гражданской службы и увольнения с нее, предусмотренных только для данной категории работников. Законом РФ от 26 июня 1992 г. N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации" (ст. 14) установлены специальные основания для прекращения полномочий судей, отражающие особенности данной категории работников.

Следует отметить, что условиями трудового договора также могут быть установлены дополнительные основания увольнения, если это допускается действующим законодательством и не противоречит ему. ТК РФ регламентировано право сторон трудового договора в определенных случаях включать в него дополнительные основания прекращения трудовых отношений (ст. 278, 307, 312, 347).

Предусмотренные законодателем основания увольнения и порядок увольнения по каждому основанию - важная юридическая гарантия права на труд и, как следствие, защита от незаконных увольнений. Прекращение трудового договора правомерно в случае, когда одновременно наличествуют три обстоятельства:

имеется указанное в законе основание увольнения;

соблюден порядок увольнения по данному основанию;

есть юридический акт прекращения трудового договора.

Классифицировать основания прекращения трудового договора можно по:

субъектам, на которых распространяются данные основания,

видам юридических фактов;

способу установления;

волеизъявлению (инициативе увольнения).

По субъектам распространения из всех оснований прекращения трудового договора выделяют:

общие, т.е. для всех категорий работников;

дополнительные, т.е. применяемые лишь к некоторым категориям работников, прямо указанным в законодательстве.

Общими основаниями прекращения трудового договора, которые отражены в ст. 77 ТК РФ, являются:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК 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 в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Дополнительные основания увольнения в соответствии с п. 14 ст. 81 ТК РФ предусмотрены п. 4, 7-9, 10, 13 ст. 81 ТК РФ, ст. 278, 288, 336 ТК РФ, а также специальным законодательством для некоторых категорий работников (государственных служащих, судей и др.).

Например, для руководителей организаций ст. 278 ТК РФ предусмотрены такие дополнительные основания расторжения трудового договора, как: отстранение от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора; иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Для совместителей дополнительным основанием прекращения трудового договора может послужить прием на работу работника, для которого эта работа будет основной (ст. 288 ТК РФ).

По видам юридических фактов все основания делятся на две группы:

волевые действия, или инициатива сторон трудового договора;

события, не являющиеся следствием волевых действий сторон трудового договора.

К событиям относятся следующие основания расторжения трудового договора: истечение его срока или окончание выполняемой работы (п. 2 ст. 77 ТК РФ); смерть работника либо работодателя - физического лица (п. 6 ст. 83 ТК РФ); наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

Все иные основания прекращения трудового договора, предусмотренные законодательством, в основе имеют действия. К таковым, например, относятся такие основания, как: отказ работника от продолжения работы или от перевода (п. 6-9 ст. 77 ТК РФ); нарушение установленных законом правил заключения трудового договора (п. 11 ст. 77 ТК РФ); инициатива работника по прекращению трудового договора (ст. 80 ТК РФ); ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); признание работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); совершение работником виновных проступков (п. 5-11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне (п. 12 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); призыв работника на военную службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); неизбрание на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); признание судом работника либо работодателя умершим либо безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

По способу установления основания прекращения трудового договора делятся, в частности, на:

установленные непосредственно Трудовым кодексом РФ (соглашение сторон (ст. 78), по инициативе работника (ст. 80), по инициативе работодателя (ст. 71, 81);

установленные федеральными законами для отдельных категорий работников.

Среди федеральных законов, устанавливающих специальные по сравнению с предусмотренными ТК РФ основания увольнения, можно отметить Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-1 "О милиции" (в ред. от 27 июля 2006 г.), Федеральный закон от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 4 ноября 2005 г.), Закон РФ от 26 июня 1992 г. N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации".

Для государственных служащих установлены следующие дополнительные основания прекращения служебного контракта: выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации; несоблюдение и невыполнение обязательств, установленных Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами; нарушение запретов, связанных с гражданской службой; отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания.

По волеизъявлению согласно ТК РФ можно выделить основания прекращения трудового договора по: соглашению сторон (ст. 78); инициативе работника (ст. 80); инициативе работодателя (ст. 81); волеизъявлению третьих лиц (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83); восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83); осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83); признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83); смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83); смешанному волеизъявлению работника, работодателя, третьих лиц (перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (п. 5 ч. 1 ст. 77).

Отличие оснований прекращения трудового договора по волеизъявлению третьих лиц и по смешанному волеизъявлению состоит в следующем. Так, при увольнении работника по основаниям прекращения трудового договора по волеизъявлению третьих лиц не требуется согласия работника и работодателя, тогда как при увольнении работника по основаниям прекращения трудового договора по смешанному волеизъявлению работника, работодателя и третьих лиц необходима выраженная в письменной форме воля трех субъектов.

Классификация оснований прекращения трудового договора необходима для правильного определения и применения порядка увольнения, а также его последствий.

**3. ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Глава 13 Трудового кодекса РФ "Прекращение трудового договора" рассматривает общие основания расторжения договора между работником и работодателем. Большинство споров возникает в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ). Некоторые работодатели действуют не в рамках закона и злоупотребляют своими правами. Закон позволяет работодателю уволить работника по конкретным основаниям, изложенным в Трудовом кодексе РФ.

Главная особенность расторжения трудового договора по инициативе работодателя заключается в специфических основаниях прекращения трудового договора (ст. 81ТК РФ):

1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

2. Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Особенности увольнения по вышеназванным основаниям предусмотрены ч. 3 ст. 81 ТК РФ и ст. 180 ТК РФ. Особо следует обратить внимание, что о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Как правило, такое ознакомление работников происходит путем предоставления им для ознакомления и подписи письменного документа - приказа о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и связанном с этим увольнении.

ТК РФ предусматривается возможность прекращения трудового договора с работником и до истечения указанного двухмесячного срока, но такое возможно только в случае письменного согласия работника и выплаты ему со стороны работодателя дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Следует также обратить внимание на то, что увольнение по основанию, предусмотренному ч. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников), допускается, если невозможно 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. Нововведением трудового законодательства является установление обязанности работодателя предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Выполнять указанное выше требование законодатель также обязывает работодателя в случае увольнения по основанию, предусмотренному ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Кроме того, при увольнении по этому основанию работодатель в обязательном порядке должен провести аттестацию работника, и только в случае выявления по ее результатам несоответствия работника требованиям, предъявляемым к занимаемой им должности или выполняемой им работе, он может быть уволен. В качестве основания увольнения в данном случае будет выступать результат аттестации (акт, протокол, заключение и т.п.)

4. Смена собственника имущества организации является основанием для возможности увольнения руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. При этом следует обратить внимание, что ст. 181 ТК РФ установлены гарантии указанным категориям работников в случае их увольнения по данному основанию в виде обязанности работодателя выплатить им компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков.

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В случае применения указанного основания для увольнения работника необходимо иметь в виду, что увольнение в данном случае будет законным, если, во-первых, у работника имеется дисциплинарное взыскание (замечание или выговор). Важно знать, что в соответствии со ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Во-вторых, если работник неоднократно без уважительных причин не исполняет возложенные на него трудовые обязанности, т.е. увольнение работника по указанному основанию возможно, если до истечения года со дня применения к работнику дисциплинарного взыскания им два и более раза не исполнены трудовые обязанности. Следует также обратить внимание на то, что неисполнение обязанностей должно быть надлежащим образом зафиксировано и подтверждено, что такое неисполнение обязанностей происходило без уважительных причин со стороны работника.

6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

Прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В случае выявления прогула работника и увольнения его по указанному основанию необходимо учитывать порядок увольнения, который должен быть соблюден в этом случае. Прежде всего, факт отсутствия работника на рабочем месте в течение указанных промежутков времени должен быть зафиксирован непосредственным начальником отсутствующего работника в виде служебной (докладной) записки на имя руководителя. На основании указанного документа составляется акт отсутствия работника на рабочем месте, который подписывается руководителем организации и двумя другими лицами, которые могут подтвердить отсутствие работника в рабочее время на рабочем месте. После этого работнику должно быть направлено (вручено) уведомление о необходимости явиться в указанное время для объяснения причин своего отсутствия на рабочем месте и предъявления в случае необходимости подтверждающих документов. В случае явки работника в указанное время ему предлагается дать письменные объяснения по факту своего отсутствия. В случае отказа работника от дачи таких объяснений или его неявки без предупреждения в указанное время составляется соответствующий акт, который должен быть подписан руководителем и двумя другими лицами. В случае подтверждения прогула составляется акт о прогуле, и на основании него издается приказ об увольнении работника по соответствующему основанию, делается запись в трудовой книжке.

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. В отличие от прежней редакции, новая редакция данного подпункта конкретизирует, что появление работника на работе предусматривает его появление не только на его рабочем месте, но и на территории организации.

Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника. Указанное основание увольнения в новой редакции дополнено случаем разглашения персональных данных работника, которое также будет являться законным поводом для увольнения виновного лица. Но при этом следует учитывать, что для увольнения работника по указанному основанию необходимо, прежде всего, доказать факт, во-первых, того, что работник был ознакомлен со сведениями, составляющими охраняемую законом тайну; во-вторых, имел доступ к таким сведениям, а также персональным данным работника(-ов); и в-третьих, действительно разгласил третьим лицам ставшую ему известной информацию. При наличии совокупности перечисленных фактов увольнение по указанному основанию будет являться законным.

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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. В случае применения указанного основания необходимо обратить внимание на факт доказанности совершения такого правонарушения именно по месту работы работника.

Установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение 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. В отличие от прежней редакции, в новой редакции для увольнения по указанному основанию требуется установление факта нарушений охраны труда комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда. Кроме того, для соблюдения законного порядка увольнения будет необходима также доказанность факта ознакомления (доведения до сведения) работника с требованиями по охране труда.

7. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Данное основание предполагает возможность увольнения работника независимо от установления его вины какими-либо контролирующими или правоохранительными органами. Как правило, с такими работниками заключен договор о полной материальной ответственности. Основания для утраты доверия работодателя к работнику в трудовом законодательстве не перечисляются, но в качестве одного из них можно, например, назвать выявление недостачи товарно-материальных ценностей, вверенных работнику. В этом случае от работника должны быть затребованы письменные объяснения о причинах образования недостачи. В случае отказа работника от дачи таких объяснений составляется соответствующий акт. В случае, если вина работника в возникновении недостачи будет доказана, то составляется акт совершения работником виновных действий. На основании его издается приказ об увольнении работника и вносится запись в трудовую книжку работника.

Кроме того, необходимо принять во внимание, что ст. 81 ТК РФ дополнена положениями, в соответствии с которыми увольнение работника по данному основанию в случаях, когда 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, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

8. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы. В соответствии с ч. 4 ст. 56 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании", помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

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

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. Данное основание распространяется на ограниченный круг лиц, и при этом должно быть документально доказано принятие именно указанным лицом решения, которое повлекло нарушение сохранности имущества, иным образом причинило ущерб имуществу организации.

трудовой договор работодатель прекращение

10. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. В случае, если будет установлено, что руководитель организации, заместитель грубо нарушили трудовые обязанности, установленные заключенным с ними трудовым договором, должностной инструкцией, то собственник имущества (в случае увольнения руководителя) или работодатель вправе уволить по собственной инициативе указанных работников.

11. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Независимо от срока обнаружения подложности таких документов работник может быть уволен работодателем в случае обнаружения указанного факта. При этом работодателем должно быть доказано, что указанные подложные документы представлены ему именно работником, а также основания, подтверждающие подложность представленных документов.

12. Предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации основания для увольнения. Особенность указанного основания состоит в том, что в отношении руководителя организации, членов коллегиального исполнительного органа организации могут быть установлены и иные основания для увольнения. Но при этом они в обязательном порядке должны быть зафиксированы в трудовом договоре с указанными работниками. При отсутствии таких оснований в договоре на руководителя и членов коллегиального исполнительного органа будут распространяться общие основания увольнения и порядок их применения.

Независимо от оснований увольнения, следует обратить внимание, что в соответствии со ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Принимая во внимание все вышеизложенное, можно отметить особенность, присущую всем основаниям увольнения по инициативе работодателя, которая заключается в том, что в данном случае отсутствует личное заявление работника, а следовательно, основаниями увольнения работника будут выступать иные документы, которые во избежание возникновения спорных ситуаций должны быть составлены в строгом соответствии с нормами трудового законодательства.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Одним из оснований прекращения трудового договора, которые отражены в ст. 77 ТК РФ, является расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ).

Главная особенность расторжения трудового договора по инициативе работодателя заключается в специфических основаниях прекращения трудового договора:

1. ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;

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

3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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

5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

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

8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9. принятия 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;

10. однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13. в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Принимая во внимание все вышеизложенное, можно отметить особенность, присущую всем основаниям увольнения по инициативе работодателя, которая заключается в том, что в данном случае отсутствует личное заявление работника, а следовательно, основаниями увольнения работника будут выступать иные документы, которые во избежание возникновения спорных ситуаций должны быть составлены в строгом соответствии с нормами трудового законодательства.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Гейхман В.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. - М.: Издательство "Юрайт", 2009. – 459 с.
2. Гусов К.Н. Трудовое право / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2008. – 496с.
3. Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации / В.А. Никольский. - М.: ЕАОИ, 2008 - 404 с.
4. Ноздря А.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: порядок и законность увольнения // Право и экономика. – 2008. – № 12. – С.7-11.
5. Орловский Ю.П. Трудовое право России / Ю.П.Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М.: Контракт, Инфра-М, 2008. — 608 с.
6. Тихомиров М.Ю. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя // Право и экономика. – 2009. - № 2. – С.21-32.
7. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: практическое пособие / М.Ю. Тихомиров. - М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2009. – 312 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002 г. - N 1 (часть I). - ст. 3.