Федеральное агентство по образованию

Байкальский государственный университет экономики и права

Факультет гражданского и предпринимательского права

Кафедра гражданского права и процесса

Курсовая работа

по дисциплине:

Трудовое право

на тему:

Общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Научный руководитель:

Доцент к. ю. н.

Фильчакова Светлана Юрьевна

Исполнитель:

ЮП **–**05– 1

 Бочарова Наталия Ивановна

Иркутск, 2008 г.

**Содержание:**

Введение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3-4

# Глава Ι Общая характеристика оснований расторжения трудового договора\_\_5

§ 1Понятие прекращения трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_5-7

§ 2 Классификация оснований расторжения трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_8-11

Глава ΙΙ Особенности некоторых оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_12

§ 1Расторжение трудового договора в связи сликвидацией организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 12-15 § 2 Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_15-18

§ 3 Прекращение трудовых отношений при смене собственника имущества организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_19-21

Заключение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_22-23

Библиография \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_23-26

**Введение**

Актуальность рассматриваемой проблемы состоит, прежде всего, из повышенного внимания общественности к перспективам развития трудовых отношений в России. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя также относится к числу наиболее острых вопросов.

Цель исследования института расторжения трудового договора по инициативе работодателя, является выявление оснований расторжения трудового договора. Необходимо рассмотреть и иные основания при увольнении работника не только по инициативе работодателя, но и в случае: обоюдного согласия работника и работодателя; по инициативе работника; в случае истечения срока заключения трудового договора; и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Необходимо так же изучить следующие задачи, которые нам следует рассмотреть при исследовании курсовой работы:

1. Общая характеристика оснований расторжения трудового договора;
2. Понятие прекращения трудового договора;
3. Классификация оснований расторжения трудового договора;
4. Особенности некоторых оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
5. Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации;
6. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации;
7. Прекращение трудовых отношений при смене собственника имущества организации.

 При работе над курсовой работой, были рассмотрены Нормативные акты РФ. Так же использовалась специальная литература, таких авторов, как Абрамов В., Буянова М. Н., Ершова Е. А., Титова Г. и другие. Прежде чем приступить к детальному рассмотрению темы курсовой (расторжение трудового договора по инициативе работодателя), необходимо так же рассмотреть саму роль трудового договора в системе социально-трудового регулирования.

# Глава Ι Общая характеристика оснований расторжения трудового договора

#  § 1 Понятие прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, установленном законодательством по каждому из оснований. Трудовое законодательство РФ, устанавливая перечень оснований прекращения трудового договора, использует различные термины: прекращение трудового договора; расторжение трудового договора; аннулирование трудового договора; увольнение. Все эти термины означают прекращение трудовых правоотношений. Но все же они различны по своему содержанию и несут разную смысловую нагрузку. Первые два термина употребляются применительно к трудовому договору, термин же «увольнение» употребляется, когда речь идет о работнике. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника (кроме случая смерти работника). Термин «прекращение» является наиболее емким и широким, так как им охватываются все случаи окончания действия трудового договора независимо от того, кто был инициатором этого, в том числе и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. А «расторжение трудового договора», как правило, связано с наличием волеизъявления (инициативы) одной или обеих сторон трудового договора. Прекращение трудового договора может наступить лишь тогда, когда есть для этого законные основания. Причинами прекращения трудового договора являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты прекращения договора (ст. 78, 80, 81, 83,84 ТК РФ)[[1]](#footnote-1). В теории эти юридические факты представлены следующими видами: 1) Волевые действия, когда одна из сторон договора или обе его стороны или третье лицо, не являющееся стороной договора, но не являющееся стороной договора, но имеющее по закону право требовать его прекращения, проявляют инициативу прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении в законодательстве говорится о расторжении трудового договора. В абсолютном большинстве случаев основания увольнения на практике это односторонние действия. 2) События. Так, событием будет смерть работника, а так же истечение срока трудового договора или обусловленной работы.

Отстранение работника от работы может производиться только по предложению уполномоченных на то органов в случаях, прямо предусмотренных законодательством (ст. 76 ТК). Увольнение работника будет правомерно, когда одновременно есть следующие обстоятельства: увольнение оформлено юридически, то есть имеется приказ об увольнении; указанное в приказе об увольнении основание имеется в ТК РФ или другом законодательном акте; соблюден порядок увольнения, установленный для увольнения по данному основанию. Ответственность за незаконное увольнение установлена ТК РФ. В частности, в статьях 234 и 394 ТК РФ. Трудовые споры о правомерности увольнения рассматривают суды. Наряду с терминами «прекращение и «расторжение трудового договора законодатель внес дополнительный термин — «аннулирование трудового договора» (ст. 61 ТК РФ). Анализ ст. 61 ТК РФ не дает достаточных оснований для определения понятия «аннулирование трудового договора», что на практике вызывает не мало споров. Представляется, что аннулирование трудового договора — это признание его несуществующим в связи с тем, что работник отказался от исполнения принятых на себя обязательств в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 61 ТК РФ.

Вряд ли аннулирование трудового договора можно отнести к разновидности его прекращения. Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудового отношения, которое так и не возникло, т. к. аннулирование трудового договора влечет за собой признание несуществующими и трудового отношения, вызванного заключением трудового договора. По смыслу ст. 61 ТК РФ признание трудового договора аннулированным осуществляется работодателем в одностороннем порядке. Для этого необходимо наличие следующих условий: истечение установленного законом срока (недели с момента, когда работник был обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей); отсутствие уважительных причин невыхода работника на работу в установленный законом период. Вместе с тем законодатель не установил в этом случае для работодателя четкие правила поведения. Трудовое законодательство не содержит норм, регламентирующих правомерное поведение работодателя. Мнения ученых и практиков по этому вопросу расходятся. Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 17. 03. 04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[[2]](#footnote-2) оставил этот вопрос без внимания. Согласно п. 5.1 постановления Минтруда России от 10.10.03 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»[[3]](#footnote-3) запись об увольнении (прекращении трудового договора) в трудовой книжке работника производится в соответствии с приказом (распоряжением) или иным решением работодателя. В трудовую книжку вносятся дата и номер приказа (распоряжения), а так же причины увольнения работника, содержащиеся в нем. Ошибки, допускаемые работодателем при оформлении прекращения трудового договора, могут иметь для него негативные последствия, поскольку они являются основанием для восстановления работника на работе. В итоге, во всех случаях прекращения трудового договора работник подлежит увольнению и только в случае его смерти исключается из списков личного состава организации.

**§ 2 Классификация оснований расторжения трудового договора**

Прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двусторонние действия, так и события, а расторжение – лишь односторонние волевые действия. Все основания прекращения трудового договора делятся на общие и дополнительные.

Статьей 77 ТК РФ установлены общие для всех работников основания прекращения трудового договора[[4]](#footnote-4): 1)соглашение сторон (статья 78 ТК РФ); 2)истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58 ТК РФ); 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ); 4)расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 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, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ); 7) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ); 8) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ). Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, но только предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ). Для прекращения правоотношений между работником и работодателем нет никаких препятствий, необходимо лишь соглашение. Не имеет принципиального значения, какой договор расторгается (срочный или бессрочный). Он, может быть, расторгнут в любое время. По истечении определенного срока срочный трудовой договор может быть прекращен. Работодатель, принявший решение не возобновлять трудовых отношений с работником, должен заблаговременно в письменной форме, не менее чем за три дня до увольнения предупредить его (ст. 79 ТК РФ)[[5]](#footnote-5). Трудовой договор согласно статье 56 ТК РФ — это документальное оформление достигнутого соглашения между работником и работодателем. Точно так же по соглашению сторон его можно расторгнуть. В статье 78 ТК РФ сказано, что расторгнуть трудовой договор по этому основанию можно в любое время. Особенность этого основания расторжения трудового договора заключается в том, что оно предполагает совместное волеизъявление сторон договора об окончании трудовых отношений. Однако обычно работодатель, когда он заинтересован в увольнении работника, а правовых оснований у него нет, предлагает расторгнуть договор именно по этому основанию. И если у работника тоже есть желание прекратить трудовые отношения, то увольнение производится по основанию «соглашение сторон трудового договора». Работник и сам может инициировать расторжение договора по этому основанию. По истечении срока действия срочного трудового договора стороны, заключившие его, имеют право без объяснения каких-либо причин его расторгнуть. Если ни одна из сторон трудового не потребовала его прекращения, и трудовые отношения фактически продолжаются, то срочный договор автоматически приобретает статус договора с неопределенным сроком на прежних условиях. Для этого достаточно чтобы работник проработал свыше указанного в договоре срока хотя бы один день. Это оговорено в статье 58 ТК РФ. И в дальнейшем работник может быть уволен по любому основанию, но только не по пункту 2 статьи 77 ТК РФ. Таким образом, договор прекращается в связи с истечением срока только в том случае, если работник или работодатель выразили желание его расторгнуть в момент окончания срока его действия. Как показывает практика, самым распространенным основанием для увольнения является «собственное желание» работника. Особенности такого увольнения установлены статьей 80 ТК РФ. Они таковы. Во-первых, обязательно должно быть желание работодателя расторгнуть трудовой договор. А отношение работодателя к этому увольнению значения не имеет: он обязан уволить. Во-вторых, работник имеет право расторгнуть трудовой договор в любое время, предупредив работодателя. Требование об обязательном предупреждении является мерой, призванной защитить интересы работодателя, поскольку дает ему возможность найти замену увольняемому. В-третьих, работник в течение всего срока предупреждения об увольнении по собственному желанию имеет право устно или письменно отозвать свое заявление, не спрашивая на то разрешения руководителя организации. Увольнение в этом случае не производится, и работодатель обязан вернуть заявление работнику без каких-либо ограничений, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключение трудового договора (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе только по основаниям, указанным в федеральном законе.

Другие основания, по которым может быть прекращен трудовой договор в соответствии с ТК РФ, приводятся в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» (статьи: 278; ст. 280, ст. 288; ст. 292; ст. 296; ст. 307; ст. 312; ст. 336; ст. 341; ст. 347) [[6]](#footnote-6).

Другие основания так же могут предусматриваться иными федеральными законами (например, в соответствии со ст. 74 ФЗ «Об акционерных обществах» трудовой договор с директором акционерного может быть расторгнут в установленном этим Законом порядке без каких-либо виновных действий (бездействия) с его стороны)[[7]](#footnote-7).

 В ст. 81 ТК РФ дается перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя любой формы и организационно-правовой формы. По этим основаниям может быть расторгнут трудовой договор как заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор до истечения срока его действия. Однако наличие основания — это право, а не обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор. Он решает этот вопрос в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств. Необходимо учитывать то, что каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику. Некоторые аспекты этих оснований расторжения трудового договора будут рассмотрены в следующем разделе.

**Глава ΙΙ Особенности некоторых оснований расторжения трудового по инициативе работодателя**

**§ 1 Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации**

Ликвидация организации (юридического лица) означает прекращение ее существования и деятельности с прекращением всех прав и обязанностей и без перехода их в порядке правопреемства к другим лицам (п. 1 ст. 81 ТК). Для расторжения трудового договора по указанному основанию не имеет значения, кто именно и по каким причинам принял решение о ликвидации организации. Согласно ст. 61 Гражданского кодекса РФ юридическое лицо может быть ликвидировано[[8]](#footnote-8): во-первых, по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами; во вторых, по решению соответствующего суда. Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, кроме казенных предприятий, или действующее в формате потребительского кооператива, благотворительного либо иного фонда, ликвидируется в соответствии со ст. 65 ГК РФ вследствие признания их несостоятельными (банкротами) арбитражным судом или после официального объявления банкротства должником при его добровольной ликвидации. Юридическое лицо — должник считается ликвидированным с момента исключения его из Единого государственного реестра на основании вынесенного арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства либо на основании представления собрания кредиторов о ликвидации юридического лица. Для хозяйственных обществ и унитарных предприятий предусмотрено такое основание ликвидации, как утрата имущества, т. е. уменьшение стоимости чистых активов предприятия ниже уровня минимального размера уставного капитала. Особый порядок ликвидации установлен для казенных предприятий, который осуществляется по решению Правительства РФ (п. 6 ст. 115 ГК РФ)[[9]](#footnote-9). Казенное предприятие считается ликвидированным с момента внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр. При ликвидации юридического лица существенное значение имеет гласность этой процедуры. Она состоит в том, что о предстоящей ликвидации юридического лица ставится в известность орган, осуществляющий регистрацию юридических лиц, а назначенная ликвидационная комиссия публикует информацию о ликвидации юридического лица. (п. 1 ст. 63 ГК РФ)[[10]](#footnote-10). Решение о ликвидации, принятое уполномоченным органом в установленном законом порядке, является основанием для предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией. Требование о ликвидации юридического лица может, предъявлено суду государственным органом или органом местного самоуправления, которому такое право предоставлено законом.

Ликвидация юридического лица считается завершенной, юридическое лицо — прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 ГК РФ). На основании этого положения закона некоторые авторы считают, что соответствующая запись является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками ликвидированного юридического лица.

Но, с такой точкой зрения согласиться трудно, т. к. юридическое лицо уже существует. Увольнение работников следует произвести после вступления в силу решения суда или иного органа, которому в соответствии со ст. 61 ГК РФ предоставлено право принять решение о ликвидации юридического лица. Согласно ст. 65 ГК РФ юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, за исключением казенного предприятия, а так же юридическое лицо, действующее в форме потребительского кооператива либо благотворительного или иного фонда, по решению суда может быть признано несостоятельным (банкротом), если оно не в состоянии удовлетворить требования кредиторов. Признание юридического лица банкротом влечет его ликвидацию. Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, а также действующее в форме потребительского кооператива либо благотворительного или иного фонда, может совместно с кредиторами принять решение об объявлении своего банкротства и о добровольной ликвидации. Основания признания судом юридического лица банкротом либо объявления им о своем банкротстве, а так же порядок ликвидации такого юридического лица, в том числе увольнения работников, устанавливается Законом о несостоятельности (банкротстве)[[11]](#footnote-11).

При увольнении по пункту 1 статьи 81 ТК РФ не соблюдаются гарантии недопустимости увольнения при нахождении его в отпуске и в период его временной нетрудоспособности. Если по этому основанию увольняются беременные женщины, то они должны быть обязательно трудоустроены правопреемником или ликвидационной комиссией. В крайнем случае — органом занятости. В соответствии со ст. 180 ТК о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два дня до увольнения. Работодатель, так же с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику так же выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

А в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца, который 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. Течение этого двух недельного срока начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. В двух недельный срок включаются, в том числе и нерабочие дни. Орган службы занятости принимает решение об уплате и третьего месяца трудоустройства. Кроме того, он готовит справку о том, что работник своевременно обратился в службу занятости населения с целью поиска работы, что он был в установленном законом порядке признан безработным, и что за истекший период ему не смогли подыскать подходящую работу. Основанием для оплаты третьего месяца являются решение и справка.

Интересен так же вопрос, о том сохраняется ли среднемесячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения за пенсионерами. В Федеральном законе « О занятости населения в Российской Федерации» [[12]](#footnote-12) в статье 3, говорится, что безработными не признаются граждане, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия, кроме граждан, получающих пенсию по инвалидности III группы. В итоге получается, что пенсионеры по возрасту и выслуге лет не имеют право получать пособия назначаемые службой занятости.

При прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации расторжение трудовых договоров с их работниками производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Однако имеют право получать все выплаты в период предупреждения о сокращении или ликвидации.

 Пример записи в приказе (трудовой книжке) будет выглядеть так:

«Уволен в связи с ликвидацией организации, пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

**§ 2 Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя**

 Самостоятельным основанием расторжения трудового договора, предусмотренного п.2 ст.81 ТК РФ, является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Следует отметить, что сокращение штата отличается от сокращения численности работников.

 Под *сокращением численности*, как правило, понимают уменьшение численного состава работников организации (индивидуального предпринимателя), уменьшение численности штатных единиц, предусмотренных штатным расписанием организации (индивидуального предпринимателя). В отличии от сокращения численности *сокращение штата* может не повлечь уменьшение численного состава работников – наоборот, нередко в результате сокращения штата численный состав организации (индивидуального предпринимателя) увеличивается.

 Сокращение в организации (у индивидуального предпринимателя) может происходить в результате изменения внутренней структуры, когда, например, происходит объединение структурных подразделений в одно. Аналогичным образом происходит сокращение штата в случае создания самостоятельного структурного подразделения на базе упраздняемых структурных подразделений (управлений, отделов, подотделов, цехов и др.). Сокращение штата происходит, когда работодатель в целях изменения квалификационного уровня работников осуществляет замену должностей, предусмотренных штатным расписанием организации (индивидуального предпринимателя), например, вместо ведущего специалиста водит должностного главного специалиста и наоборот.

 Независимо от целей проводимых работодателем мероприятий во всех случаях сокращения штата происходит выведение (исключение) из штатного расписания одних должностей и замена их другими.

 При установлении законности проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, большое значение имеет наличие у лица соответствующих полномочий вносить соответствующие изменения в штатное расписание.

 Следует отметить, что право на утверждение штатного расписания, равно как внесение в него изменений (дополнений) принадлежит должностным лицам в соответствии с учредительными документами организации. Как правило, таким лицом является руководитель организации, который несет персональную ответственность за деятельность организации. Руководитель организации в пределах своих полномочий вправе наделить правом внесения изменений в штатное расписание иных должностных лиц. Наряду с этим право утверждать штатное расписание, вносить в него изменения (дополнения) может быть предоставлено коллегиальному органу юридического лица, иному лицу. Работодатель – индивидуальный предприниматель вправе самостоятельно утверждать штатное расписание, вносить в него соответствующие изменения (дополнения). Наряду с этим он вправе наделить указанными выше полномочиями иное лицо, в том числе состоящее с ним в трудовых отношениях.

 При рассмотрении трудовых дел о прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, орган, рассматривающий трудовой спор, выясняет вопрос о правомерности проведения мероприятий по сокращению численности (штата), выясняя вопрос о наличии (отсутствии) полномочия структуры организации, внесения изменений (дополнений) в штатное расписание организации (индивидуального предпринимателя). Вместе с тем вопрос, связанный с целесообразностью принятия соответствующего решения об изменении структуры организации, штатной численности, подлежит оценки исключительно работодателем. Орган, рассматривающий трудовой спор, не вправе давать оценку целесообразности проведения мероприятий по сокращению численности (штата) организации. Исключение составляют должности, наличие которых в организации является обязательным в соответствии с федеральным законом.

 В отличие от целесообразности принятия решения о сокращении численности или штата работников правомерность (законность) исключения из штатного расписания отдельных должностей и внесения в него в связи с этим соответствующих изменений подлежит оценке в процессе рассмотрения трудовых дел. Здесь следует иметь в виду, что сокращение численности или штата не должно противоречить российскому законодательству. В противном случае такое увольнение должно быть признано необоснованным, а работник – подлежащим восстановлению.

 Следует отметить, что прекращение трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штат работников осуществляется с соблюдением процедуры, установленной правилами ТК РФ.

 Отличие процедуры увольнения работников в связи с ликвидацией организации от прекращения трудового договора по сокращению численности или штата заключается в следующем. При ликвидации организации работодатель не должен выявлять преимущественное право работников на работу, в связи, с чем уведомление о предстоящем увольнении вручается всем работникам организации (а не подлежащим увольнению). Работодатель не обязан трудоустраивать работников, подлежащих увольнению в связи с ликвидацией организации, в отличии от расторжения с ним трудового договора по сокращению численности или штата организации. Вместе с тем в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производиться по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.[[13]](#footnote-13)

**§ 3 Прекращение трудовых отношений при смене собственника имущества организации**

Статьей 75 ТК РФ, предусмотрено, что 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. В данном случае увольнение происходит по основанию, предусмотренному п. 4 ст. 81 ТК РФ.

Но определение самого понятия «смена собственника организации имущества организации» отсутствует в действующем законодательстве, так же как и в гражданском, так и трудовом. И для того чтобы правильно применить закон, необходимо обратиться к судебной практике. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17. 03.04 №2 определяет, что «смена собственника имущества предполагает не отчуждение его части другому собственнику, а смену собственника имущества организации в целом»[[14]](#footnote-14). Следовательно, под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, а именно: 1) при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ[[15]](#footnote-15); 2) при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность[[16]](#footnote-16); 3) при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; 4) при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот. В соответствии, с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество. Участники в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли). Изменение состава участников (акционеров) не может рассматриваться как смена собственника имущества организации, т. к. в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника не происходит. По смыслу статьи 75 ТК РФ к случаям смены собственника имущества организации не относится ее реорганизация, т. е. слияние, присоединение, разделение, выделение и прочее, хотя в результате реорганизации может измениться собственник её имущества. Так например:

ООО «Водник» и ООО «Речные круизы» в результате слияния образовали новое ООО «Круизы по рекам России». В связи с этим генеральный директор ООО «Водник» и управляющий директор ООО «Речные круизы» были уволены с занимаемых должностей по основаниям, предусмотренным п. 4 ст. 81 ТК РФ. Суд признал такое решение не соответствующим действующему законодательству, т. к. данный случай законодатель не относит к случаям смены собственника[[17]](#footnote-17). Смена собственника государственного и муниципального имущества может произойти в результате приватизации этого имущества, которая осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества»[[18]](#footnote-18). Смена собственника имущества организации может произойти и при ее банкротстве.

По общему правилу смена собственника не предполагает приращения трудовых договоров, заключенных с работниками. Возможность прекращения трудовых отношений с руководителем организации, которое может быть произведено новым собственником имущества организации не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности, следует рассматривать как исключение из общего правила.

Появление в ТК РФ такого правила объясняется тем, что в условиях перехода к рыночной экономике новый собственник должен иметь право решить вопрос о смене руководящих работников организации, которые обладают особым правовым статусом в связи с характером их труда, и выбрать команду более эффективно действующих управляющих.

Вообще, по общему правилу, смена собственника не влечет никаких правовых последствий для работников. Их трудовые отношения продолжаются по статье 75 ТК.

Исключение в ТК сделано лишь для трех категорий работников — руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Если решение о прекращении трудовых отношений с руководителем организации в установленный срок не принято, то трудовые отношения с работником считаются продолженными на тех же условиях, что и предусмотренные ранее заключенным с руководителем трудовым договором.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков.

**Заключение**

 В завершении нашей курсовой работы, можно сделать вывод о том, что настоящий Трудовой кодекс является пусть не совсем, но уже намного усовершенствованным по сравнению с ранним. И эти изменения так же касаются расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В случаях, представленных в нашей работе прекращение трудового договора, работник подлежит увольнению и только в случае его смерти исключается из списков личного состава организации. Каждый конкретный случай расторжения трудового договора по инициативе работодателя, имеет свою специфику.

Так, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, увольнение работников следует произвести после вступления в силу решения суда или иного органа, которому в соответствии с Гражданским кодексом РФ предоставлено право, принять решение о ликвидации юридического лица. Говоря о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, независимо от цели проводимых работодателем мероприятий, во всех случаях сокращения штата происходит исключением из штатного расписания одних должностей и замена другими. В случае прекращения трудовых отношений при смене собственника имущества организации, по общему правилу, не влечет никаких правовых последствий для работников. Их отношения продолжаются, за исключением трех категорий работников: руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

Так же является спорной попытка дать новую законодательную классификацию оснований увольнения, введя «основания, не зависящие от воли сторон». Спорность заключается не в самом разделении оснований на зависящие и независящие, а в намерении включить в независящие основания (по существу – это непреодолимые обстоятельства, сходные понятию форс-мажорных в гражданских правоотношениях) те, которые, зависят от одной воли сторон, например, работодателя.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что представленные задачи в начале курсовой работы, решены. И актуальность рассматриваемой темы не только не утрачена, но и сохраниться в дальнейшем. Российское трудовое законодательство, вне всякого сомнения, будет изменяться, в соответствии с переменами в экономическом укладе общества, и направлены они будут, скорее всего, на расширение свободы расторжения трудовых отношений.

**Библиография**

*Нормативные правовые акты*

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Рос. Газ. – 1993. – 25 дек.
2. Гражданский Кодекс РФ: ФЗ от 30 ноября 2004г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ.- 1994.- № 32.Ст.3302
3. Кодекс корпоративного поведения от 04. 04. 02 № 421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» // Вестник ФКЦБ России. - 2002. - № 4.
4. Трудовой кодекс РФ: ФЗ от 30.12. 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 28.02.2008 г.) // СЗ РФ.- 2002.-№ 1.- Ст.424.
5. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 22.04.1996г. №1032-1. // СЗ РФ. 1991.№17.-Ст.1915
6. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12. 1995 г. № 208 // Российская газета. 1995г. - №248.
7. О закрытом административно – территориальном образовании: Федеральный закон от 14.07.1992г. №3297-1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992г. - №33. Ст.1915
8. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 25. 11. 1996 г. № 129-ФЗ (посл. Ред. 03.11.2007.) // СЗ РФ. 1996г. - №48. СТ.5369
9. О приватизации государственного и муниципального имущества: Федеральный закон от 21. 12. 01г. № 178-ФЗ (посл.ред.01.12.2007.) // СЗ РФ. 2001 г. № 4.- Ст.- 251.
10. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 28.10. 2002 № 127-ФЗ (посл.ред. от 01.12.2007) // СЗ РФ. 2002. № 43.-Ст.4190
11. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Постановление Минтруда РФ от 10. 10. 2003 г. № 69 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 49.

*Специальная литература*

1. Абрамов В. Трудовой договор. Методика разработки нормативных актов работодателя / В. Абрамов. - М. : Ось, 2006. - 272 с.
2. Акопова Е. М. Трудовой договор: становление и развитие / Е. М. Акопова. - Ростов-на-Дону. : Феникс, 2001. - 452 с.
3. Анисимов Л. Н. Расторжение трудового договора / Анисимов Л. Н. // Бухгалтерские консультации. 2002 . № 13. С. 34 – 45.
4. Анисимов А. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (часть 1) / А. Анисимов // Кадровик. 2006. № 4. С. 101 – 104.
5. Буянова М. Н. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя / Буянова М. Н. // Кадровик. Трудовое право для трудовика. 2006. №9 С. 19-24.
6. Вольдман Ю. Увольнение работника по инициативе работодателя / Вольдман Ю. // Законность. 2002. № 6. С. 8 – 13.
7. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. - М. : Проспект, 2003. 324 с.
8. Ершова Е. А. Гарантии, установленные для работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя / Ершова Е. А. // Юридический мир. – 2006. № 6. С. 50 – 51.
9. Ершов В. В. Ершова Е. А. Трудовой договор Серия «Российское право: теория и практика». Учебно-практическое пособие / В. В. Ершов, Е. А. Ершова. - М. : Дело, 1999. 352 с.
10. Илышев А. Варнавская И. Работники с семейными обязанностями нуждаются в поддержке / Илышев А., Варнавская И. // Человек и труд. 2003. № 10. С. 16 – 17.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. Н. Корщунов [и др.]; отв. Ред. Ю. Н. Корщунов, Т. Ю. Корщунова. - М. : Спарк, 2003. - 776 с.
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) Новая редакция / О. В. Смирнов [и др.]; овт. Ред. М. О. Буянова, И. К. Костян. – М. : КНОРУС,2007. – 928 с.
13. Казакова А. В. Работник и работодатель / Казакова А. В. // Финансовые и бухгалтерские консультации. 2000. № 7 С. 73 – 79.
14. Касьянова К. Ю. Трудовой договор: с учетом последних изменений законодательства / К. Ю. Касьянова. - М. : Информцентр, 2005. 168 с.
15. Королькова Т. А. Трудовой договор: новые требования / Королькова Т. А. // Бухгалтерский учет. 2006. № 18. С. 47-52.
16. Коршунова Т. Ю. Трудовой договор с руководителем организации: особенности прекращения / Коршунова Т. Ю. // Справочник кадровика. 2005. № 9 С. 9 – 16.
17. Костян И. А. Прекращение и аннулирование трудового договора / Костян И. А. // Справочник кадровика. 2004. №12. С. 9 – 13.
18. Крапивин О. М., Власов В. И., Шнурко С. И. Работодатель: права и обязанности / В. И. Власов, С. И. Шнурко; под. Ред. О. М Крапивина. - М. : Юристъ, 2004. 195 с.
19. Петрова С. И. Увольнение работника по инициативе работодателя. Виды увольнения / Петрова С. И. // БиНО: бюджетные учреждения. 2004. №8. С. 12 – 71.
20. Претор Р. М. Увольнение работника / Претор Р. М. // Главбух. 2001. №12. С. 57 – 63.
21. Рогачев Д. И. Судебная практика по трудовым делам. / Д. И. Рогачев. – М. : Проспект,2004. 317с.
22. Строгович Ю. Н. Увольнение по всем статьям: принятие необоснованного решения (пункт 9 статьи 81 ТК РФ) / Строгович Ю. Н. // Кадры предприятия. 2006. № 8. С. 24 – 29.
23. Скавитин А. В. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя / А. В. Скавитин. - М. : Юристь, 2001. 115 с.
24. Смирнов А. Е. Увольнение по инициативе работодателя / Смирнов А. Е. // Учет. Налоги. Право. 2002. № 25 С. 12.
25. Титова Г. Увольнение по инициативе работодателя / Титова Г. // Финансовая газета Регион. Вып. 2003. С. 13
26. Тихомиров М. Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. Второе издание, дополненное и переработанное / М. Ю. Тихомиров. - М. : изд. Тихомиров М. Ю., 2004. 240 с.
27. Фильчакова С. Ю. Трудовое право: Учебно-методический комплекс. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2006. - 55с.
28. Чиканова Л. Трудовой договор / Чиканова Л. // Хозяйство и право. 2006. № 9. С. 3 – 23.
29. Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Е. П. Циндяйкина, И. С. Цыпкина. - М. : ТК Велби, 2007. 192 с.
30. Цветкова А. С. Трудовой договор / А. С. Цветкова. - М. : Проспект, 2006. 425 с.

 *Акты высших судебных органов*

1. ФЗ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 194-ФЗ (с изм. и доп. от 21.07.2007г.) // СЗ РФ. 2002.№ 3. Ст. 78,80, 81,83,84. [↑](#footnote-ref-1)
2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума ВС РФ от 17. 03. 2004 №2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-2)
3. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Постановление Минтруда РФ от 10. 10. 2003 г. № 69 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 49. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №194-ФЗ (с изм. и доп. от 21.07.2007г.) // СЗ РФ. 2002. №3 ст.78.

 [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №194-ФЗ 9с изм. и доп. от 21.07.2007г.) // СЗ РФ 2002. №3 ст.79. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №194-ФЗ 9 с изм. и доп. от 21.07.2007г.) // СЗ РФ 2002.№3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12. 1995 г. № 208 // Российская газета.1995г. №248 [↑](#footnote-ref-7)
8. Гражданский кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 1994 № 32.-Ст. 3302. [↑](#footnote-ref-8)
9. Гражданский кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 1994 № 32.-Ст. 3302. [↑](#footnote-ref-9)
10. Гражданский Кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 1994 № 32.- Ст. 3302. [↑](#footnote-ref-10)
11. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10. 2002 № 127 // СЗ РФ.-2002.-№ 43.- Ст.4190. [↑](#footnote-ref-11)
12. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 22.04. 1996 г. № 1032-1 // СЗ РФ. 1996. № 17. - Ст.1915. [↑](#footnote-ref-12)
13. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / О. В. Смирнов; отв. ред. М. О. Буянова, И. А. Костян. – М. : КНОРУС, 2007. – С. – 199-202. [↑](#footnote-ref-13)
14. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума ВС РФ от 17. 03. 2004 №2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-14)
15. О приватизации государственного и муниципального имущества: Федеральный закон от 21. 12. 01 № 178-ФЗ // СЗ РФ. 2001 г. № 4. - Ст. 251, Ст. 1. [↑](#footnote-ref-15)
16. Гражданский кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 1994 № 32. ст. 235. [↑](#footnote-ref-16)
17. Рогачев Д. И. Судебная практика по трудовым делам. / Д. И. Рогачев. - М. : Проспект, 2004. 317с. [↑](#footnote-ref-17)
18. О приватизации государственного и муниципального имущества: Федеральный закон от 21. 12. 01 № 178-ФЗ // СЗ РФ.-2001 г. -№ 4. - Ст. 251. [↑](#footnote-ref-18)