Введение

За последнее время участились случаи судебных разбирательств между работниками и работодателем по причине несоблюдения последним порядка увольнения недобросовестных работников. С одной стороны работодатель заинтересован в правомерности процедуры увольнения. С другой стороны, в законе эта процедура не прописана, и работодатель вынужден действовать “наобум”, избавляясь от неугодных подчинённых.

В соответствии с положениями Конвенции МОТ № 158 “О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя” трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

То есть работодатель не вправе уволить работника по собственной инициативе, не указав при этом основание и причину увольнения. Исходя из этого, можно сформулировать основное правило, которое применяется ко всем случаям прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, - а именно: увольнение должно быть необходимым и обоснованным.

Цель работы: рассмотреть случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии положениями ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, порядок увольнения работников и размер выплачиваемой компенсации в этих случаях.

1. Причины расторжения трудового договора по инициативе работодателя

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; (п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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:

а) прогула, 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); (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

б) появления 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; (пп. "б" в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных друго о работника; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

г) совершения 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 ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

д) установленного 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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

12) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

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

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, 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. При этом работодатель обязан 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. (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, 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. (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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. (часть шестая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

2. Процесс увольнения работника по инициативе работодателя

По общему правилу, которое применяется ко всем основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, работника нельзя увольнять в период временной нетрудоспособности и нахождения его в отпуске. Исключение составляют только случаи ликвидации организации или прекращения деятельности работодателя физического лица.

Пункт 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ предусматривает увольнение в случае ликвидации организации, добавив, что по этому же основанию могут быть уволены работники в случае прекращения деятельности работодателя - физического лица.

Самым важным при увольнении работников по данному основанию является то, что фирма должна быть полностью ликвидирована, а не реорганизована. При этом переход прав на часть уставного капитала к другим лицам не является ликвидацией организации.

При ликвидации должны быть уволены все работники компании, а при реорганизации вообще никого не увольняют или увольняют некоторую часть персонала в том случае, когда реорганизация сопровождается сокращением штатов.

Пример. Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда своим определением отменила решение Балашихинского городского народного суда, которым было отказано в иске Р. о восстановлении на работе. Истица была уволена с работы по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с ликвидацией предприятия.

Однако народным судом не было учтено, что предприятие было преобразовано с согласия трудового коллектива в акционерное общество. Народный суд не дал должной оценки тому, что Р. не возражала против продолжения работы в этом обществе.

Дело было направлено на новое рассмотрение. Прекращение в подобных случаях трудового договора (контракта) по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников.

Действия работодателя и работника при реорганизации компании будут рассмотрены ниже.

При увольнении в связи с ликвидацией организации (ст. 180 Трудового кодекса РФ) о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. При согласии работника работодатель может расторгнуть трудовой договор раньше установленного срока, выплатив работнику компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения. Период, на который продлен трудовой договор в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику исходя из его среднего заработка.

В соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок выплачивается за третий месяц со дня увольнения. Это возможно по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен в течение двух месяцев.

Отдельно хотелось бы сказать о прекращении деятельности работодателя - физического лица. Гражданское законодательство закрепляет право граждан - физических лиц заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица (ПБОЮЛ). Если предприниматель, действующий без образования юридического лица, зарегистрированный в соответствующем порядке, решает прекратить свою деятельность, то он должен соблюдать по отношению к работникам установленную Трудовым кодексом РФ процедуру увольнения в связи с ликвидацией (прекращением деятельности), т.е. все вышеперечисленное относится и к предпринимателям, и к нанятым ими работникам.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Если же филиал или другое обособленное подразделение находятся в пределах одного населенного пункта, то такое увольнение недопустимо, поскольку организация не ликвидируется, и сохраняется возможность трудоустроить работников в головной организации. Если же такой возможности нет, то увольнение может быть только по сокращению штата, а не на основании ликвидации филиала.

В качестве отдельного основания выделено увольнение по сокращению штатов или численности работников. По сути, оно всегда было отдельным основанием, поскольку порядок увольнения при ликвидации организации и при сокращении численности или штата работников различен.

Необходимо отметить, что термины "численность" и "штат" не идентичны, поскольку "численность" - это общее число работников в организации, а "штат" - определенная структура организации. Работодатель может сокращать как численность сотрудников, так и реорганизовывать штатную структуру, и в этом случае не обязательно в организации будут отсутствовать вакантные места, но специалиста могут уволить в связи с сокращением штата специалистов его профиля.

Обязанность работодателя письменно уведомить сотрудника за два месяца до предполагаемого увольнения, закрепленная в ст. 180 Трудового кодекса РФ, распространяется и на случаи увольнения по сокращению штатов. Работодатель выплачивает сотруднику выходное пособие и среднюю месячную зарплату в течение двух последующих месяцев в период трудоустройства (в исключительных случаях - до трех месяцев).

Вместе с тем увольнение по сокращению штатов имеет свои особенности. Так, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же компании, соответствующую квалификации работника, т.е. попытаться трудоустроить увольняемого.

Здесь необходимо отметить, что Трудовой кодекс РФ не обязывает администрацию предприятия проводить переобучение высвобождаемого работника другой специальности, в то же время администрация обязана предложить этому сотруднику вакантное место, а не заставлять его самостоятельно искать работу в пределах фирмы. Во избежание возможных исков работников о нарушении работодателем процедуры увольнения по сокращению штатов рекомендуется предложения о смене места работы делать в письменной форме и знакомить работника со всеми возможными вариантами его трудоустройства. Причем такие предложения необходимо делать не менее трех раз. Первое место работы предлагается одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении, последнее в конце двухмесячного срока, что дает возможность работнику изменить свое первоначальное мнение, а на предприятии за этот срок могут освободиться дополнительные рабочие места.

Если высвобождаемого работника не устраивают предложения администрации предприятия, он увольняется по сокращению штатов.

При сокращении численности или штата работников организации в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется специалистам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение при оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двоих или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Еще одной особенностью увольнения работников по сокращению численности или штата является в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ обязанность работодателя сообщить в письменной форме о готовящемся сокращении в профсоюзный орган данного предприятия. Сообщение должно быть отправлено не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при планируемом массовом увольнении работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Возникает вопрос, что понимать под "началом проведения соответствующих мероприятий". Это либо выдача работникам под расписку предупреждений о готовящемся увольнении, либо само увольнение по сокращению штата или численности. В любом случае, профсоюзный комитет не может быть уведомлен о предстоящем сокращении менее чем за два месяца до планируемого увольнения сотрудников.

Что касается членов профсоюза, то в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ при принятии решения о расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, законом предусмотрена процедура, которую работодатель вынужден будет соблюдать, чтобы увольнение было законным. В соответствии с ч. 3 ст. 373 Трудового кодекса РФ профком в таких случаях в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое, тем не менее, может быть обжаловано в соответствующей государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, т.е. по истечении месяца необходимо вновь запрашивать мнение профсоюза.

Следует иметь в виду, что даже если работодатель выполнил все в соответствии с нормами ст. 373 Трудового кодекса РФ, сотрудник или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган вправе обжаловать непосредственно в суде увольнение, а работодатель - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

На практике встречаются случаи, когда работодатель, пытаясь уволить из компании недобросовестных или некомпетентных работников и не имея возможности или достаточного опыта и знаний осуществить это в рамках действующего законодательства, проводит сокращение численности или штатов, высвобождая заранее определенные должности в штатном расписании или определенные группы работников. Подобные действия зачастую приводят к серьезным осложнениям. Поскольку в такой ситуации увольняется конкретный работник, но остается тот объем работы, который был на него возложен, перед руководителем встает вопрос о перераспределении обязанностей высвобождаемого работника среди имеющихся в его распоряжении работников, а в том случае, если такой возможности нет, - о приглашении новых работников.

Привлечение на работу новых специалистов вместо высвобождаемых по сокращению штатов при рассмотрении обращения сотрудников, уволенных по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, суды однозначно определяют как нарушение действующего законодательства. В связи с тем что подобные ситуации носят, как правило, конфликтный характер, руководителю организации необходимо особенно тщательно следить за соблюдением установленного порядка увольнения, а также административных норм трудового законодательства. Высвобождение по причине сокращения штатов допускается, если из штатного расписания исключаются должности, рабочие единицы по конкретным специальностям, профессиям. При этом фонд оплаты труда, численность работающих на предприятии могут не уменьшаться.

Основным доказательством для судебного органа, подтверждающим проведение мероприятий по сокращению штатов, является штатное расписание, в которое вносятся соответствующие изменения, а также приказы и другие документы по изменению структуры и штатов предприятия, организации, учреждения.

Отдельно стоит отметить, что работодатель получил возможность уволить работника до истечения двух месяцев с момента предупреждения (ст. 180 Трудового кодекса РФ), однако работник должен быть на это согласен. Согласие должно быть дано в письменной форме. В таком случае работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка, положенное при увольнении по сокращению штатов, а также дополнительную компенсацию в размере двухмесячного заработка (т.е. единовременно выплачивает три средние месячные заработные платы).

Пример. Работодателем принято решение сократить одно из структурных подразделений. Часть работников были трудоустроены в организации, однако несколько работников должны были быть уволены. Работодателю необходимо было освободить площадь, занимаемую сокращаемым подразделением, и он предложил увольняемым работникам сократить их до истечения двухмесячного срока. При этом были выплачены три оклада, положенные в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ. В дальнейшем, когда один из работников не смог найти работу, за ним был сохранен средний месячный заработок на период трех месяцев (поскольку были соблюдены требования ст. 178 Трудового кодекса РФ об обращении сокращенного работника в орган службы занятости в двухнедельный срок с момента увольнения. В течение всего времени работник не был трудоустроен службой занятости).

Однако это положение действует, только если работодатель заинтересован в том, чтобы работники как можно скорее были уволены. Если же работник нашел другое место в течение срока предупреждения и захотел уволиться раньше срока, то он увольняется по собственному желанию на общих основаниях.

Пункт 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ устанавливает право работодателя уволить работника, если он не соответствует занимаемой должности либо вследствие недостаточной квалификации. В Трудовом кодексе РФ законодатель четко прописал, на основании каких документов может быть принято решение об увольнении по этому пункту.

Фактически основание для увольнения одно: несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденное результатами аттестации.

Несоответствие - это объективная неспособность работника по квалификации выполнять должным образом порученную работу. Здесь нет субъективной вины работника, но его квалификация может служить критерием для признания работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе обязана доказать администрация. Объективная неспособность работника качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительном ее выполнении, систематическом браке и т.п. Если же неудовлетворительное выполнение работы является следствием того, что администрация не создала нормальные условия труда, то это не может быть признано не соответствием работника выполняемой работе.

К сожалению, Трудовой кодекс РФ не содержит норм, регулирующих порядок создания и действия аттестационных комиссий на предприятии. Единственным положением, касающимся состава аттестационной комиссии, является ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса РФ. Согласно этой части при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация - это проверка знаний, умений, теоретических и практических навыков работника, детальное рассмотрение результатов его трудовой деятельности. Результатом аттестации должна стать объективная, никак не зависящая от мнения начальства оценка деловых качеств работника. Поскольку сама процедура проведения аттестации вызывает чуть ли не в любом трудовом коллективе массу конфликтов, в ряде отраслей утверждены специальные положения о порядке проведения аттестаций. Они касаются государственных служащих, преподавателей вузов и научных работников, сотрудников финансовых структур, силовых ведомств и некоторых других категорий.

Порядок проведения аттестации считается соблюденным, если работник будет заранее предупрежден о предстоящем испытании, непосредственно перед проведением аттестации его необходимо ознакомить с объективной характеристикой (отзывом). Аттестацию проводит аттестационная комиссия, голосование должно происходить в отсутствие работника. В соответствии с требованиями ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса РФ при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация должна иметь регулярный характер, проводиться периодически, а не эпизодически в связи с тем, что работодатель решил уволить работника из-за несоответствия занимаемой должности. Но даже если работник получит на руки отрицательное заключение аттестационной комиссии и его уволят по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, это совсем не означает, что он не сможет добиться восстановления на работе. Нередко работники оспаривают все с начала и до конца - процедуру образования и работы аттестационной комиссии, соблюдение правил проведения аттестации, характеристику и ее объективность, наконец, само решение комиссии. Работники в таком случае ссылаются на предвзятое отношение, доказывая, что истинной причиной непрохождения аттестации является конфликт с работодателем.

При этом судебная практика выработала определенные критерии, по которым можно определить, соблюден ли закон при увольнении работника вследствие его несоответствия занимаемой должности из-за недостаточной квалификации.

Пример. Останкинским судом г. Москвы рассмотрен иск о восстановлении на работе токаря, которого уволили по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Для того чтобы признать этого работника профессионально непригодным, ему регулярно поручалось изготовление деталей на станке, на котором он не умел работать в силу непрофильной квалификации. В конце концов работник все же освоил новый станок, научился изготавливать на нем детали, но иногда допускал брак. Работодатель уволил работника.

Однако работника пришлось восстановить в должности после вмешательства Рострудинспекции и вынесения решения суда, поскольку такое увольнение являлось незаконным.

Пример. Работнику, архитектору по специальности, как-то поручили изготовить скульптурный барельеф. Архитектор долго работал, но поскольку не являлся скульптором, вовремя завершить работу не смог. Да и созданное им произведение начальству не понравилось. Итог - увольнение по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Суды Чувашии, где рассматривалось дело архитектора, справедливость не восстановили. Сыграло роль то обстоятельство, что районный и республиканский суды поверили мнению экспертов, которых предложила администрация.

Верховный Суд РФ восстановил работника в прежней должности. Обычно судьи в таких случаях дотошно проверяют, соответствовало ли само задание квалификации и возможностям работника, достаточным ли был срок исполнения задания и т.д. А к показаниям явно заинтересованных в исходе дела или зависимых от работодателя экспертов относятся скептически либо вовсе не привлекают таких лиц в качестве экспертов.

Поскольку несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе не является его виной, то здесь действует следующее правило: в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель вправе уволить по этому основанию работника, только если его невозможно перевести на другую работу. Если работодатель не выполнил это требование законодательства, то увольнение может быть признано незаконным.

В подобных случаях целесообразно оформлять предложение другой работы следующим образом: администрация в письменном виде извещает работника о предстоящем увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе и одновременно указывает вакантные должности, имеющиеся на предприятии, или иные виды работ, которые работник может занять или выполнять. Согласие или отказ работника на перевод на другую работу может быть дан путем записи на извещении о согласии или отказе на перевод либо путем подписания отдельного документа. Если администрация не может перевести работника на другую работу, она также должна письменно известить об этом работника в порядке, описанном выше.

Следует признать противоречащей трудовому законодательству практику, при которой работодатель сам не предлагает работнику другую работу, а считает необходимым это сделать лишь в случаях, когда работник обратился с такой просьбой. Трудовой кодекс РФ установил обязанность работодателя независимо от просьбы работника предложить ему другую работу.

В трудовой книжке увольняемого по несоответствию работника указывается, какой должности он не соответствует и по какой причине.

При увольнении по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ из-за несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации выплата выходного пособия (в размере двухнедельного среднего заработка) законодательством не предусмотрена. Ранее такое выходное пособие администрация была обязана выплачивать.

Если по рассматриваемому основанию увольняется работник, являющийся членом профсоюза, действующего в организации, то на него распространяет свое действие ст. 373 Трудового кодекса РФ, устанавливающая порядок увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя. Работодатель вправе уволить такого работника, получив мотивированное решение профсоюзного органа, действующего в организации.

Пункт 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ является относительно новым для российского трудового законодательства и устанавливает право работодателя уволить руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера при смене собственника имущества организации.

Поскольку данное основание впервые было закреплено в трудовом законодательстве не так давно, практика его применения еще не сложилась. Законодатель не установил никаких особых условий, которые должен будет соблюсти новый собственник (а значит, работодатель) организации для того, чтобы уволить первых лиц организации. Одного факта смены собственника будет достаточно.

При этом следует иметь в виду, что собственником имущества юридического лица, созданного в виде хозяйственного общества, товарищества или кооператива, является само юридическое лицо (в соответствии с положениями Гражданского кодекса РФ). В соответствии со ст. 113 Гражданского кодекса РФ лишь унитарные предприятия не являются собственниками закрепленного за ними имущества. Собственником в таком случае выступает государство или муниципальное образование, создающее унитарное предприятие.

Смена собственника имущества организации происходит редко. Такой сменой стоит признать либо приватизацию государственных предприятий, когда имущество организации переходит из государственной в частную собственность, либо национализацию. Процесс приватизации уже практически закончен, национализация в настоящее время не проводится, поэтому данная норма, на наш взгляд, останется неработающей.

Это следует понимать работодателю, поскольку любой суд будет вправе трактовать рассматриваемую норму именно в таком ключе и признавать увольнение в связи со сменой учредителей незаконным. Однако с уверенностью можно будет сказать об этом только после появления практики применения указанной нормы.

Но даже если смена собственника имущества организации произошла, то в соответствии с нормами ст. 181 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплатить увольняемым по данному основанию работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

При неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, увольнение производится по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение по данному основанию является крайней мерой дисциплинарной ответственности, поэтому работодатель при увольнении за дисциплинарные проступки должен соблюдать и по срокам, и по порядку правила применения дисциплинарных взысканий.

Отличительной особенностью данного основания является неоднократность нарушения работником трудовой дисциплины, т.е. для того чтобы работодатель имел законные основания к увольнению по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, необходимо, чтобы работник в течение последнего года подвергался дисциплинарным взысканиям. Это обусловлено тем, что по истечении года со дня наложения дисциплинарного взыскания, если работник больше не нарушал трудовую дисциплину, взыскание считается погашенным, а работник - не привлекавшимся к дисциплинарной ответственности. Неоднократность возникает тогда, когда у работника имеются два и более непогашенных дисциплинарных взыскания.

Хотелось бы отметить, что в отличие от ранее существовавшей нормы, предусматривающей право работодателя уволить работника за "систематическое неисполнение трудовых обязанностей", на сегодняшний день достаточно двух дисциплинарных проступков: один должен быть совершен не позже года до дня увольнения, а второй - непосредственно перед принятием решения об увольнении нарушителя. Систематичность, по теории права, предполагает как минимум три правонарушения, а неоднократность - два. При этом следует отметить, что последнее нарушение трудовой дисциплины или неисполнение трудовых обязанностей не обязательно должно быть грубым нарушением, поскольку за грубое нарушение трудовых обязанностей сразу предусмотрено увольнение (о чем будет сказано ниже).

К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, так как в силу трудового договора работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Такой отказ следует отличать от отказа продолжать работу в связи с изменением существенных условий труда, который не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ;

- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

По общему правилу нельзя за один и тот же дисциплинарный проступок налагать на работника дисциплинарное взыскание (например, выговор) и одновременно увольнять его, поскольку за каждое нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Но при длящемся дисциплинарном проступке (например, работник постоянно, без законных оснований, отказывается от поездок в командировки) можно наложить дисциплинарное взыскание, и если после него работник вновь отказывается исполнять свои трудовые обязанности, работодатель вправе уволить такого работника за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Во избежание спора о восстановлении на работе лиц, уволенных по рассматриваемому основанию, следует соблюдать порядок и основания наложения всех дисциплинарных и общественных взысканий, которые могут быть положены работодателем в основу приказа об увольнении. Если дело будет рассматриваться судом, то будет проверяться правильность наложения всех взысканий независимо от того, заявлял ли работник требования о признании их необоснованными или нет.

Для соблюдения требований закона необходимо, чтобы из материалов дела было ясно, в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению, и может ли оно быть основанием для расторжения трудового договора. Работодателем при увольнении должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Обязательным для признания увольнения законным является соблюдение работодателем сроков, установленных ст. 193 Трудового кодекса РФ для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Если работник, неоднократно нарушивший трудовую дисциплину, является членом профсоюза, то для его увольнения необходимо пройти процедуру получения мотивированного мнения профсоюзного органа, действующего в организации, установленную ст. 373 Трудового кодекса РФ.

Близко по составу к предыдущему основанию для увольнения увольнение вследствие однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ). В данном пункте перечислено пять фактов, являющихся грубым нарушением трудовых обязанностей:

а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

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

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Поскольку основанием для увольнения по п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ является дисциплинарный проступок, т.е. противоправное, виновное неисполнение работником его трудовых обязанностей, то увольнение является мерой дисциплинарного взыскания. Для законности применения такого взыскания необходимо соблюдать правила и сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности, рассмотренные выше, т.е. работник может быть уволен на основании любого подпункта из п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ только в течение месяца со дня обнаружения проступка.

Рассмотрим подробнее каждый из пяти фактов грубого нарушения трудовой дисциплины.

Прогул, или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня, является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Поскольку это грубое нарушение трудовой дисциплины, работодатель вправе уволить работника и за однократное нарушение.

Прогулом считается отсутствие на рабочем месте, а не на работе. Разница состоит в том, что рабочее место - четко определенное место в организации, где работник трудится. А работа - это вся территория организации, так что теоретически работник может гулять по всей территории, а работу свою не исполнять, и это в соответствии с Трудовым кодексом РФ считается прогулом.

Важным фактором, позволяющим определить, прогуливает работник или нет, является отсутствие уважительных причин, т.е. прежде чем решать вопрос об увольнении работника, работодателю следует детально выяснить причины, заставившие работника покинуть рабочее место на столь длительный срок.

Кроме обычного отсутствия работника на рабочем месте, в качестве прогула могут быть квалифицированы следующие действия:

- оставление работы без уважительных причин лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении трудового договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока действия договора;

- самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной или дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха, в случае если работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении, и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения администрации (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 186 Трудового кодекса РФ дня отдыха в день сдачи крови либо в любой другой день по его желанию).

В случае появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работодатель вправе сразу уволить такого работника в соответствии с пп. "б" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Из приведенной формулировки видно, что в отличие от предыдущего основания, появление работника в состоянии опьянения не только на своем рабочем месте, но и на территории организации расценивается как грубое нарушение трудовой дисциплины и может быть основанием для увольнения.

Для признания увольнения по указанному основанию законным необходимо, чтобы состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения было подтверждено либо медицинским заключением, либо другими видами доказательств. В случае рассмотрения в суде спора о признании увольнения незаконным суд будет рассматривать иные доказательства наравне с медицинским заключением. Распитие на производстве спиртных напитков уже само является доказательством алкогольного опьянения.

Поскольку увольнение по данному основанию считается мерой дисциплинарного взыскания, еще раз следует отметить, что работодателю необходимо соблюдать сроки и правила наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Относительно новым для российского трудового законодательства основанием для увольнения является увольнение по пп. "в" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной).

Из анализа приведенного положения Трудового кодекса РФ следует, что оно гарантирует исполнение норм об охране государственной тайны, а также служебной и коммерческой тайны.

В соответствии с п. 1 ст. 139 Гражданского кодекса РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами.

Работники, разгласившие служебную или коммерческую тайну вопреки требованиям трудового договора, обязаны возместить причиненные убытки. В соответствии с п. 7 ст. 243 Трудового кодекса РФ работник, разгласивший сведения, составляющие охраняемую законом тайну, обязан возместить убытки в полном размере, т.е. на него возлагается полная материальная ответственность.

Для увольнения по данному основанию работник должен быть в курсе, что работодатель считает коммерческой тайной. В таком случае целесообразно в организации иметь Положение о коммерческой тайне организации, где прописывались бы действия сторон по сохранению сведений, составляющих коммерческую тайну организации.

Работник может быть уволен по рассматриваемому основанию, если охраняемая законом тайна стала или должна была стать ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, т.е. доверена работодателем. В противном случае, если работник случайно узнал сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, на него может быть возложена только материальная ответственность за понесенные работодателем убытки. При этом убытки подлежат обязательному доказыванию.

За совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение мер административного взыскания, работник может быть уволен в соответствии с пп. "г" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Необходимо отметить, что одного факта хищения для увольнения по рассматриваемому основанию недостаточно, если работник не является лицом, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

Пример. Руководитель организации обнаружил, что работник вынес из организации канцелярские принадлежности на 360 руб. При этом вина работника для работодателя была очевидной. Впоследствии работодатель уволил работника по пп. "г" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Суд восстановил уволенного работника на работе, указав на то, что сам факт обнаружения правонарушения еще не является основанием для увольнения.

Для признания увольнения законным работодатель должен был обратиться в органы милиции для расследования указанного случая. При расследовании показания руководителя организации явились бы свидетельскими показаниями.

Что касается растраты, то это особый случай хищения, связанный с использованием лицом своего положения. Растрата возможна, если работник обслуживал материальные ценности или денежные средства, которые были даны ему под отчет. В случае если работник не может отчитаться о потраченных средствах, можно говорить о растрате. При этом необходимо доказать, что растрата была совершена работником виновно и противоправно. Если факт растраты доказан, и компетентный орган вынес решение о признании работника виновным в растрате, работодатель вправе уволить работника по пп. "г" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Умышленное уничтожение или повреждение работником имущества организации также может являться основанием для увольнения, если оно доказано вступившим в законную силу актом компетентного органа власти.

Поскольку хищение, растрата, умышленное уничтожение или повреждение имущества являются дисциплинарным проступком, за который может быть наложена дисциплинарная ответственность, при увольнении необходимо соблюдать сроки, предусмотренные для наложения дисциплинарного взыскания. По рассматриваемому основанию работника можно уволить в течение месяца со дня обнаружения проступка.

Для законности увольнения необходимо, чтобы факт совершения работником проступка был подтвержден вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Увольнение за нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, предусмотренное пп. "д" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, является новым для нашего законодательства. Введение такого основания представляется совершенно обоснованным. Однако практики применения указанного основания пока нет.

Хотелось бы отметить, что при увольнении в соответствии с пп. "д" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодателю, несомненно, придется доказывать, что виноват в случившемся несчастном случае именно работник, а не работодатель.

Анализ норм ст. ст. 212 и 214 Трудового кодекса РФ, регулирующих обязанности работодателя и работника в области охраны труда, позволяет сделать вывод о том, что на работодателе лежит намного больший объем обязанностей и ответственности, чем на работнике. Как же работник может нарушить требования безопасности труда? В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (проведение этих мероприятий - обязанность работодателя);

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Чтобы работодатель имел основания уволить работника по пп. "д" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, нарушение работником требований по охране труда должно быть грубым и очевидным. При этом работодатель будет иметь право воспользоваться этим основанием для увольнения, только если он сам выполнял все требования законодательства об охране труда, и действия работника были виновными, т.е. работник не исполнил то, что должен был исполнить и о чем он был информирован или чему он был обучен.

Уволить работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности из-за совершения виновных действий (п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ), работодатель вправе, если эти действия служат основанием для утраты доверия к работнику.

По данному основанию можно уволить только работников, непосредственно обслуживающих товарные или денежные ценности, т.е. занятых их приемом, хранением, обработкой, продажей, отпуском, транспортировкой, распределением и т.п. Как правило, это работники, несущие полную материальную ответственность на основании специального закона или письменных договоров о полной материальной ответственности.

Работники, в трудовую функцию которых обслуживание денежных и товарных ценностей входит лишь частично (дополнительно), могут быть уволены по указанному основанию только за нарушения, связанные с обслуживанием этих ценностей. При этом не могут быть уволены в связи с утратой доверия счетоводы, бухгалтеры, товароведы, контролеры, маркировщики и другие работники, поскольку материальные ценности им непосредственно не вверяются.

При увольнении по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ не имеет значения, в каких пределах на работников, обслуживающих материальные и иные ценности, может быть возложена материальная ответственность за причиненный ущерб. Даже если договор о материальной ответственности почему-то не был заключен, но работник непосредственно обслуживал какие-либо ценности, то такое увольнение можно считать обоснованным.

Пример. С продавцом магазина договор о полной материальной ответственности по неизвестным причинам заключен не был. Продавец обсчитал покупателя, этот факт был обнаружен, и работодатель уволил данного работника. Такое увольнение было впоследствии признано законным.

Увольнение по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ должно быть основано на конкретных виновных действиях работника. К виновным действиям, дающим основание для утраты доверия к работнику, могут быть отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков и выдачи наркотических лекарственных средств.

Утрата доверия возможна не только за допущенные работником злоупотребления, но и за халатное отношение к своим трудовым обязанностям: выдачу денежных сумм без соответствующего оформления, хранение ключей от помещения с материальными ценностями в ненадлежащем месте, использование работником вверенных ему ценностей в личных целях.

Умышленное нарушение работником трудовых обязанностей может служить основанием для утраты доверия к нему как в случаях, когда оно носило систематический характер, так и тогда, когда оно было однократным, но грубым нарушением. При этом вина работника обязательно должна быть установлена, иначе оснований для утраты доверия к нему нет.

Если компании был нанесен ущерб не работником, а бригадой, суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из ст. 43 Гражданско-процессуального кодекса РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Материальная ответственность бригады регулируется ст. 245 Трудового кодекса РФ о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба. В соответствии с ее положениями по договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Из всего вышесказанного следует, что хотя причиной увольнения является виновное деяние работника, основанием для увольнения будет утрата к нему доверия со стороны работодателя. Такое увольнение не является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому в данном случае работодатель не обязан соблюдать сроки, установленные ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Пункт 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ содержит норму, в соответствии с которой может быть уволен работник, выполняющий воспитательные функции и совершивший аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы.

Эта норма имеет специальный субъектный состав, поскольку не все работники выполняют воспитательные функции. К работникам, выполняющим воспитательные функции, относятся, в частности, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Другие лица, хоть и работающие в школах, других учебных заведениях, интернатах, детских садах и т.д., но выполняющие лишь технические обязанности (уборщицы, кладовщики и др.), уволены по данному основанию быть не могут.

В соответствии с п. 9 ст. 81 Трудового кодекса РФ определенные лица в организации могут быть уволены в случае принятия необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. По указанному основанию могут быть уволены только руководитель организации (филиала, представительства), его заместители и главный бухгалтер. При этом указанные лица должны действовать в рамках организации либо ее обособленного подразделения (филиала или представительства).

Увольнение по указанному основанию является новым для трудового права, поэтому судебной практики, разъясняющей порядок увольнения, еще нет. Но хотелось бы отметить, что для соблюдения закона при увольнении руководителя и иных лиц, указанных в п. 9 ст. 81 Трудового кодекса РФ, необходимо, чтобы действия этих лиц, послужившие поводом для увольнения, были виновными (лицо осознавало неправомерность своих действий, знало (или должно было знать) о возможных последствиях и желало наступления таких последствий либо безучастно относилось к возможности их наступления). Иными словами, увольнение руководителя за ошибочные действия, повлекшие ущерб для организации, пусть и значительный, незаконно.

Если расторжение договора производится по основаниям, предусмотренным в договоре, но не установленным законодательством, в приказе об увольнении и в трудовой книжке следует делать ссылку на п. 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ и соответствующий пункт трудового договора. При этом для обоснованности увольнения необходимо указать, за что конкретно уволен работник, т.е. привести пункт трудового договора, который не был исполнен работником.

3. Выходные пособия, выплачиваемые работнику при увольнении по инициативе работодателя

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя высвобождаемому работнику выплачивается выходное пособие, минимальный размер которого определяется ТК РФ. Размер выходного пособия

1. Двухнедельный средний заработок (ст. 178 ТК РФ)

При расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу,необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

2. Один средний месячный заработок (ст. ст. 84,81 ТК РФ)

- ликвидация организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- прекращение трудового договора вследствие нарушения не по вине работника правил его заключения (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то выходное пособие работнику не выплачивается (ст. 84 ТК РФ).

3. Трехмесячный средний заработок (ст. ст. 181,279 ТК РФ)

- расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации;

- расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (при отсутствии виновных действий руководителя).

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК РФ).

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ст. 178 ТК РФ).

Заключение

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; смены собственника имущества организации неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; 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; однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации; в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Для каждого из случаев предусмотрены свой порядок увольнения работника и определенная сумма выходных пособий, выплачиваемых работодателем.

Список литературы

1. "Справочник кадровика: полное практическое руководство",7-е издание, переработанное и дополненное(под ред. Ф.Н. Филиной) ,"ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2010