**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по дисциплине «Трудовое право»**

**тема: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»**

г. Кемерово

2007г.

**Содержание**

Введение 3

1. Понятие и виды трудового договора 4

2. Порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора 7

3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 14

3.1. Расторжение трудового договора в случае прекращения деятельности работодателя – физическим лицом 18

3.2. Расторжение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников организации 20

3.3. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе и в случае неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей 26

3.4. Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей 30

Заключение 32

Список литературы 33

**Введение**

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

Последнее и является темой моей курсовой работы, в частности расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Эта ситуация зачастую связана с деликтами со стороны работника, не важно истинными или мнимыми. Правила, разработанные трудовым правом, позволяют защитить работника от произвола работодателя и усовершенствовать работу предприятий.

Грамотность в этом вопросе работников, работодателей и должностных лиц представительных органов, перечисленных субъектов позволяет избежать споров и даже судебных тяжб, связанных с незаконным, или кажущимся таким одной из сторон увольнением.

В нынешней России ощущается острая потребность в таком типе трудового права, который закрепил бы принципы демократии, гуманизма и справедливости в сфере трудовых отношений, максимально содействовал их переходу к рыночному характеру, как по форме, так и по содержанию.

Иначе говоря, трудовое право России в обстановке рыночных отношений должно соответствовать закрепленной в конституции РФ идей социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие прежде всего человека труда.

К сожалению, указанное направление в развитии трудового законодательства сдерживается продолжающимся падением производственной деятельности в ряде отраслей народного хозяйства страны, несовершенством организации и оплаты труда и другими экономическими факторами. Сам переход к цивилизованному рынку труда порождает новые проблемы, связанные с трудовой занятостью и трудоустройством, нахождением оптимальных форм и систем оплаты наемного труда, борьбой с чрезмерной эксплуатацией работников, архаизмом действующей правоприменительной практики в сфере труда.

**1. Понятие и виды трудового договора**

В литературе трудовой договор рассматривается в трех аспектах:

1)как соглашение о труде между работником и работодателем;

2)как юридический факт, являющийся основанием возникновения трудовых правоотношений;

3)как институт трудового права.

Трудовой договор как институт права – это совокупность правовых норм, регулирующих вопросы заключения, изменения и расторжения трудового договора. Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Работник – физическое лицо, достигшее возраста 16 лет (15 лет в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с законом общеобразовательного учреждения) и вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В установленных законом случаях в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Под содержанием трудового договора понимается совокупность условий, определяющих права и обязанности сторон. Различают два вида условий трудовых договоров: существенные, которые определены частью второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, и дополнительные (факультативные), которые необязательны для всех трудовых договоров.

Существенные условия трудового договора: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях; режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Дополнительные условия трудового договора: об испытании; неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя; иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с предусмотренным законодательством[[1]](#footnote-1).

Выделяют два вида трудовых договоров:

1. договоры, заключаемые на неопределенный срок;
2. договоры, заключаемые на определенный срок, но не более пяти лет. Такой трудовой договор называется срочный.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными законами. Согласно ст.59 Трудового кодекса срочный трудовой договор может заключаться, например, для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, или на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона,) и в других случаях, предусмотренных законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

**2. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора**

Любой гражданин, достигший возраста 16 лет (15 – в случаях, указанных в законе), имеет право заключить трудовой договор с работодателем.

Заключение трудового договора – форма реализации права на труд, закрепленного в Конституции РФ. Трудовой кодекс устанавливает определенные гарантии при заключении трудового договора. Так, запрещается необоснованный отказ в заключении Трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальность, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора: женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, необходимые при приеме на работу:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовая книжка установленного образца – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. В трудовой книжке делается соответствующая запись, и она хранится у работодателя в течение всего времени работы работника у данного работодателя[[2]](#footnote-2).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Тем не менее, трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В данном случае при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе[[3]](#footnote-3).

Непосредственно прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Испытательный срок не устанавливается для:

беременных женщин;

лиц, не достигших 18 лет;

лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;

лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Испытания при приеме на работу определяют пригодность работника к данной работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При поступлении на работу гражданина работодатель обязан: ознакомить его с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями, с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и по другим правилам охраны труда.

Изменение трудового договора регламентируется Трудовым кодексом, и охватывает такие понятия, как перевод на другую постоянную работу, перемещение на другое рабочее место, изменение существенных условий труда.

Перевод на другую работу влечет за собой изменение содержания трудового договора, а именно места работы, трудовой функции либо иных существенных условий труда. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника[[4]](#footnote-4).

Перевод на другую работу в той же организации по инициативе работодателя допускается и на определенное время (на срок до одного месяца) в случае производственной необходимости:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы;

2) предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);

3) замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Разновидностью перевода на другую работу может быть смена собственника организации. Новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. При смене собственника имущество организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменение существенных условий трудового договора.

Об изменении организационных или технологических условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено законодательством. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Если названные обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

В статье 77 Трудового кодекса перечислены следующие основания прекращения трудового договора:

1) соглашение сторон, когда трудовой договор может быть расторгнут в любое время;

2) истечение срока трудового договора, если трудовой договор заключен на определенный срок, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и не одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (он должен предупредить работодателя письменно за две недели);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

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

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. Прекращение трудовых отношений допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу;

- неизбрание на должность;

- осуждение работника к наказанию;

- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

- смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ.

11) нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы в случаях:

- заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний;

- в других случаях, предусмотренных законом.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, иными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

**3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Работодатель может расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником, если существуют основания увольнения и соблюдены все правила увольнения. В Трудовом кодексе РФ запрещается увольнение в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам. В Трудовом кодексе РФ содержится ограниченный перечень оснований увольнения работника по инициативе работодателя. В любом случае основания, не предусмотренные законом, не применяются.

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор работодатель может расторгнуть в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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

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

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

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

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 или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

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

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя также могут быть разделены на общие и частные. Общими следует признать основания, которые работодатель может применить ко всем без исключения работникам. К числу таких оснований относятся перечисленные в пунктах 1–6, 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Частными необходимо признать основания, которые могут быть применены исключительно к определенным категориям работников. Такие основания даны в пунктах 7–10, 12–13 ст. 81 ТК РФ. Частные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя даны и в главах Трудового кодекса РФ, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Деление оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя на общие и частные имеет не столько теоретическое, сколько практическое значение. При решении вопроса об увольнении любого работника в первую очередь должны быть использованы общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. При отсутствии общих оснований могут быть использованы частные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Например, руководитель организации, появившийся на работе в рабочее время в состоянии опьянения, может быть уволен исключительно по подп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, то есть по общему основанию. В данном случае не применим п. 10 ст. 81 ТК РФ, который относится к частным случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей – частный дисциплинарный проступок, который отличается от общих дисциплинарных проступков, за совершение которых к ответственности могут быть привлечены все без исключения работники. К частным дисциплинарным проступкам может быть отнесено невыполнение указанными лицами распоряжений вышестоящих органов, которое повлекло причинение убытков возглавляемой ими организации. То есть частным является основание, которое не применимо ко всем работникам.

Необходимо подчеркнуть, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Поэтому и при наличии рассмотренных оснований для расторжения трудового договора работодатель может отказаться от увольнения работника. Такой отказ допускается, так как улучшает положение работника, избавляя его от необходимости претерпеть неблагоприятные последствия, связанные с увольнением с работы по инициативе работодателя[[5]](#footnote-5).

**3.1. Расторжение трудового договора в случаях прекращения деятельности работодателя – физическим лицом**

В п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ говорится о применении такого основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, как ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя – физического лица. Применение данного основания предполагает доказывание следующих юридически значимых обстоятельств. Во-первых, ликвидации организации, что подтверждается исключением из реестра юридических лиц. Во- вторых, прекращения деятельности работодателя – физического лица. Данное обстоятельство может быть подтверждено окончанием деятельности физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, смертью физического лица. В-третьих, прекращения деятельности филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации. Данное обстоятельство подтверждается решением полномочного органа о прекращении деятельности обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности, то есть в другом населенном пункте, чем сама организация. Кроме того, должны быть представлены доказательства фактического прекращения деятельности обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности. С точки зрения применения норм трудового права обособленным может быть признано подразделение, руководитель которого наделен полномочиями по приему и увольнению работников, то есть по принятию самостоятельных кадровых решений. Доказанность каждого из трех перечисленных обстоятельств может служить поводом для применения п. 1 ст. 81 ТК РФ. В-четвертых, должно быть доказано выполнение работодателем обязанности по трудоустройству в виде своевременного, не позднее, чем за три месяца до проведения увольнения, сообщения в местную службу занятости сведений о подлежащих увольнению работниках. Данное сообщение должно быть сделано в письменной форме. Недоказанность этого юридически значимого обстоятельства позволяет признать увольнение по п. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, взыскать с работодателя средний заработок за все время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда. После чего увольнение может состояться с соблюдением перечисленных правил, то есть после сообщения сведений об уволенных работниках в местную службу занятости населения[[6]](#footnote-6).

Ликвидация юридического лица происходит по решению суда либо его учредителей. При ликвидации организации увольнению подлежат все работники организации, в том числе одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), беременные женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, другие лица, воспитывающие детей без матери, работники в возрасте до 18 лет. Об увольнении работники должны быть предупреждены персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка[[7]](#footnote-7).

Уволенным работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). По решению органа службы занятости средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в данный орган и не был им трудоустроен.

**3.2 Расторжение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников организации**

В п. 2 ст. 81 ТК РФ в качестве основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя названо сокращение численности или штата работников организации. Сокращение численности или штата работников – одно из мероприятий по улучшению деятельности организации, а также ее укомплектованию наиболее квалифицированными кадрами.

Расторжение трудового договора считается правомерным при соблюдении одновременно следующих условий.

Во-первых, действительное сокращение численности или штата работников организации. Сокращение численности работников организации происходит при отсутствии штатного расписания. Сокращение численности должно быть обусловлено законными причинами, например, введением новых норм обслуживания технических средств, используемых работодателем. Допустим, по нормативу механизм, действующий у работодателя, должен обслуживаться тремя работниками, после его совершенствования утвержден норматив обслуживания в два работника. В подобной ситуации у работодателя появляется основание для сокращения численности работников, обслуживающих данный механизм, с трех до двух. Произвольное сокращение численности работников работодателем, например, при отсутствии денежных средств на выплату заработной платы, не допускается. В этом случае кредиторы работодателя могут возбудить процедуру его несостоятельности (банкротства). Сокращение штата работников организации подтверждается принятыми полномочным органом или лицом штатными расписаниями. В п. 2 ст. 81 ТК РФ говорится о сокращении штата работников организации. Следовательно, основанием для применения данного пункта является уменьшение количества штатных единиц в целом в организации. Поэтому доказательствами действительного сокращения штата работников организации является принятое в установленном порядке новое штатное расписание, в котором количество штатных единиц в организации по сравнению с ранее действовавшим штатным расписанием уменьшилось. Сокращение штатной единицы в одном подразделении организации и увеличение количества единиц в другом не приводит к уменьшению количества штатных единиц в целом в организации. Поэтому в подобной ситуации сокращение штата работников организации не происходит, и применение рассматриваемого основания для увольнения работников должно признаваться незаконным[[8]](#footnote-8).

Во-вторых, при применении рассматриваемого основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя должно быть доказано отсутствие у него возможности трудоустроить работника в рамках организации. Применительно к п. 3 ст. 73 Трудового кодекса РФ выполнением работодателем обязанности по трудоустройству работника в организации следует считать предложение ему в письменной форме имеющейся в организации работы, которая соответствует его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы работодатель должен предложить работнику вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом имеющейся у него квалификации и состояния здоровья. Таким образом, работодатель обязан предложить работнику работу по всем имеющимся в организации вакансиям, которые соответствуют выполняемой работником трудовой функции, а также по нижестоящим или нижеоплачиваемым вакансиям. Невыполнение данной обязанности является основанием для восстановления работника на работе. Например, при увольнении по сокращению штата работников организации инспектора отдела кадров, имеющего высшее юридическое образование, ему должна быть предложена вакантная должность юриста. Принятие на эту должность другого работника, пусть и имеющего более длительный стаж работы по специальности юриста, означает невыполнение работодателем обязанности по трудоустройству увольняемого работника. Увольняемый работник имеет преимущество на занятие вакансий перед работниками, которые не состоят в трудовых отношениях с работодателем. Однако работодатель вправе, но не обязан предлагать работнику вышестоящую должность или вышеоплачиваемую работу при увольнении по сокращению численности или штата работников организации.

В-третьих, при применении рассматриваемого основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя должно быть доказано выполнение им обязанности по сообщению в службу занятости за два месяца до проведения увольнения сведений об увольняемых работниках. Данное сообщение должно быть сделано в письменной форме. Невыполнение этой обязанности также является основанием для восстановления работника на работе.

В-четвертых, при увольнении работников по сокращению численности или штата должно быть учтено преимущественное право на оставление на работе. В ст. 2 ТК РФ закреплен принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности. При сокращении численности или штата работников организации также должно быть обеспечено соблюдение данного принципа. Таким образом, при решении вопроса о наличии преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации в соответствии со ст. 2 и ч. 1 ст. 179 ТК РФ в первую очередь учитываются производительность труда, квалификация и стаж работы работника по специальности, соответствующей трудовой функции[[9]](#footnote-9). При равенстве перечисленных показателей на основании ч. 2 ст.179 ТК РФ предпочтение в оставлении на работе отдается:

1) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным источником средств к существованию);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Перечисленные обстоятельства могут быть учтены в порядке, определенном законодательством. При этом преимущество при прочих равных условиях могут получить работники, имеющие преимущества на оставление на работе по нескольким основаниям. Данный перечень обстоятельств, доказанность которых позволяет признать за работником преимущественное право на оставление на работе, не является исчерпывающим. В ч. 3 ст. 179 ТК РФ говорится о том, что в коллективном договоре организации могут быть предусмотрены другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом оставления на работе. Однако перечисленные в коллективном договоре обстоятельства имеют подчиненный характер по отношению к обстоятельствам, перечисленным в федеральном законе, то есть они могут применяться лишь с учетом установленных законодательством обстоятельств. Таким образом, можно выделить три группы обстоятельств, доказанность которых позволяет признать работника, имеющим преимущественное право на оставление на работе. В первую группу входят производительность труда, квалификация и стаж работы по специальности. Данные обстоятельства учитываются в первую очередь. Только при равенстве этих обстоятельств могут быть использованы обстоятельства второй группы, которые перечислены в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. В третью группу входят обстоятельства, предусмотренные в коллективном договоре организации. Данные обстоятельства учитываются наряду с обстоятельствами первой и второй групп, они могут иметь решающее значение только при равенстве обстоятельств первой и второй групп[[10]](#footnote-10).

В-пятых, доказыванию при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников организации подлежит предупреждение работника о предстоящем увольнении не позднее, чем за два месяца. Такое предупреждение также должно быть сделано в письменной форме. Недоказанность данного обстоятельства может служить основанием для перенесения даты увольнения на два месяца вперед с учетом несоблюдения работодателем срока предупреждения. На основании ч. 3 ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника может расторгнуть трудовой договор по сокращению численности или штата работников, а также при ликвидации организации без предварительного уведомления об увольнении, но с дополнительной выплатой в размере среднего двухмесячного заработка работника. Таким образом, предварительное уведомление может быть заменено по согласованию с работником выплатой дополнительного пособия в указанном размере. Отсутствие такого согласия влечет те же правовые последствия, то есть сохранение за работником среднего заработка за два месяца, отведенных законом для предупреждения работника о предстоящем увольнении.

В-шестых, при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников организации требуется доказать прохождение процедуры учета мнения профсоюза, действующего в организации, если увольняемый по данному основанию работник является членом этого профсоюза. Судебная практика исходит из того, что отказ работодателя от прохождения процедуры учета мнения профсоюза является основанием для признания увольнения работника незаконным с восстановлением на прежней работе. Однако профсоюз вправе изложить мотивированное мнение и в ходе судебного разбирательства. Тогда оно должно быть рассмотрено в качестве одного из доказательств по делу. Если данное доказательство опровергает приказ об увольнении, то вполне логично решение о восстановлении работника на работе, с вытекающими из такого восстановления последствиями. Указанное доказательство в виде мотивированного мнения профсоюза может подтверждать сведения, имеющиеся в приказе об увольнении работника. В подобной ситуации наличие данного доказательства не может стать основанием для признания приказа работодателя как незаконным, так и необоснованным.

В-седьмых, при применении рассматриваемого основания прекращения трудового договора работодатель должен доказать отсутствие установленных законодательством препятствий для проведения увольнения. К числу таких препятствий ч. 3 ст. 81 ТК РФ относит нахождение увольняемого работника в отпуске или на листке нетрудоспособности. Увольнение несовершеннолетних работников возможно в соответствии со ст. 269 ТК РФ только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. В ст. 261 ТК РФ запрещено проводить увольнение по рассматриваемому основанию беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери[[11]](#footnote-11).

**3.3. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе и в случае неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей**

В ч. 3 ст. 81 ТК РФ в качестве основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя названо несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

При применении данного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в предмет доказывания входят следующие юридически значимые обстоятельства. Во-первых, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Данное обстоятельство может быть подтверждено исключительно решением аттестационной комиссии, принятым в установленном законодательством порядке. Прежде всего следует иметь в виду, что аттестации подлежат только работники, которые включены в круг аттестуемых действующим законодательством. Заседание аттестационной комиссии должно быть проведено в полномочном составе, при этом решение принимается большинством членов данной комиссии, присутствующих на ее заседании. Работодатель не может применить рассматриваемое основание при отсутствии решения аттестационной комиссии о низкой квалификации работника, которая не позволяет ему продолжить выполнение трудовых обязанностей. Таким образом, решение аттестационной комиссии, признавшей наличие у работника соответствующей квалификации, исключает возможность применения работодателем рассматриваемого основания расторжения трудовых отношений. Судебная практика исходит из того, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. При этом не может быть признано законным расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, в частности с работниками, поступившими на работу после окончания учебных заведений по полученной специальности, до истечения трех лет работы. Следует также помнить, что одним из доказательств квалификации работника является диплом об образовании. Поэтому аттестационная комиссия не может опровергнуть данные выданного в установленном законодательством порядке диплома о наличии у работника соответствующей квалификации для выполнения трудовой функции. Причем виновное невыполнение работником своих трудовых обязанностей не может стать поводом для применения данного основания увольнения. Отсутствие достаточной квалификации для выполнения трудовой функции означает, что работник, несмотря на все прилагаемые усилия, не может справиться с работой в силу недостатка квалификации. При этом объем порученной работнику работы должен быть реальным и соответствовать установленным стандартам. Тогда как виновное невыполнение работником своих трудовых обязанностей может стать основанием для применения к нему мер дисциплинарной ответственности.

В-вторых, при применении рассматриваемого основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя должно быть доказано отсутствие возможности трудоустроить работника в рамках организации. Таким образом, и в данном случае работодатель выполняет обязанность по трудоустройству работника применительно к требованиям, изложенным в ч. 3 ст.73 ТК РФ.

Также применение данного основания предполагает доказывание работодателем наличия возможности для проведения увольнения. И в данном случае существуют препятствия для увольнения по инициативе работодателя в период отпуска или нахождения на листке временной нетрудоспособности. Запрещено увольнять по рассматриваемому основанию и лиц, перечисленных в ст. 261 Трудового кодекса РФ, которые названы при рассмотрении вопроса, связанного с применением в качестве основания для увольнения сокращения численности или штата работников организации. Работодатель также должен доказать, что работник имеет достаточный опыт работы для выполнения порученных обязанностей, но имеющийся опыт не позволил ему приобрести квалификацию, которая необходима для выполнения трудовых обязанностей.

Увольнение работников – членов профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы – с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В п. 5 ст. 81 ТК РФ в качестве основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя названо неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. При увольнении по этому основанию должны соблюдаться следующие правила:

1) неисполнение трудовых обязанностей имело место неоднократно, то есть неисполнение данных обязанностей два и более раз. В данном случае систематичность неисполнения не имеет значения;

2) работник не исполняет трудовые обязанности без уважительных причин, то есть виновен;

3) работник имел дисциплинарное взыскание, законно примененное еще не снятое, но вновь совершил дисциплинарный проступок. В настоящее время учитываются только дисциплинарные взыскания. Общественные взыскания, даже если они были применены за нарушение трудовой дисциплины, не могут быть основанием для увольнения работника;

4) соблюден порядок наложения дисциплинарных взысканий.

5) тяжесть совершенного работником дисциплинарного проступка должна соответствовать крайней мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы. Увольнение с работы является не единственной мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому применение данной меры должно быть мотивировано, так как за каждый совершенный работником дисциплинарный проступок могут быть применены и иные меры дисциплинарной ответственности. В связи с чем должно быть доказано, почему совершенный дисциплинарный проступок заслуживает применения именно крайней меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы.[[12]](#footnote-12)

**3.4. Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей**

Пункт 6 ст.81 Трудового кодекса предусматривает самостоятельные основания для увольнения с работы: прогул; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны; совершение по месту работы хищения чужого имущества; нарушение работником требований по охране труда.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Отсутствие работника на рабочем месте означает отсутствие в месте его непосредственного исполнения трудовых обязанностей, даже если он находился на территории организации (данное отсутствие должно длиться не суммарно, как это было принято ранее, а подряд).

При увольнении работника в случае его появления в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии опьянения должны быть соблюдены определенные правила. Работодателю необходимо доказать наличие у работника состояния опьянения. Для этого проводится медицинское обследование, подтверждающее наличие либо отсутствие опьянения. Также в качестве доказательств могут применяться объяснения работника в письменной форме, составление акта об отстранении от работы.

Для увольнения по данному основанию неважно, когда имело место появление работника в состоянии опьянения – в начале, середине или конце рабочего дня. Не имеет также значения, отстранялся работник от работы в связи с таким состоянием или нет.

Неразглашение охраняемой законом тайны может включаться в содержание трудового договора в качестве дополнительного условия (п.3 ст.57 Трудового кодекса РФ). Сведения, содержащиеся в уставах (учредительных договорах) юридических лиц, не могут составлять коммерческую тайну. К служебной и коммерческой тайне обычно относят сведения относительно применяемых технологий, о технических решениях, методах организации производства, о проводимых переговорах, заключенных сделках, контрагентах и т.п. Работник подлежит увольнению по данному основанию только в случае, если охраняемая законом тайна стала ему известна в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а не каким-либо другим способом.

Для увольнения по подпункту «г» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ достаточно совершения мелкого хищения. Хищение как основание для увольнения должно быть установлено приговором суда или постановлением о наложении административного взыскания. В приказе об увольнении необходимо ссылаться на документ, которым установлено хищение. В качестве чужого имущества может выступать имущество организации или других лиц (например, работников).

Основанием для увольнения по подпункту «д» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ служит нарушение работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу таких последствий. Тяжкие последствия означают, что в результате нарушения произошел несчастный случай на производстве, авария или катастрофа и др. Реальная угроза наступления подобных последствий имеет место, когда создается ситуация, в результате которой тяжкие последствия предотвращены[[13]](#footnote-13).

**Заключение**

В своей курсовой работе я осветила вопрос увольнения работника по инициативе работодателя, отдельные предусмотренные законом основания таких действий работодателя, изложила критерии, когда такое увольнение будет правомерным.

Для юристов как профессионалов, да и для всех работников необходимо знать эти условия, чтобы в случае неправомерного увольнения бороться за свои права и требовать их восстановления, в том числе и в судебном порядке.

Принятие нового Трудового кодекса решило ряд существенных проблем. В связи с ликвидацией Минтруда РФ образована Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), которая находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Переход к рыночным отношениям, принятие нового Трудового кодекса привели к коренному изменению законодательства о труде.

Это касается, прежде всего, совершенствования правового статуса субъектов трудового права, а также органов, которые правомочны осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Главная стратегическая линия реформы трудового законодательства должна быть двуединой: во-первых, максимально содействовать росту производства, его качества, и, во-вторых, оградить работников наемного труда от чрезмерной эксплуатации со стороны работодателей и бюрократического аппарата государственных органов.

Такое положение полностью соответствует статье 2 Конституции РФ: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства».

**Список использованной литературы**

**Нормативно-правовая литература:**

1. Конституция РФ. Принята Всенародным голосованием 12 декабря 1993г.

2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

**Специализированная литература:**

1. Бочарова М.А. Время отдыха. / Трудовое право. №1, 2004г.

2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. –М.: Юрист, 2000г

2. Коршунова Т.Ю. Реализация права на отдых: совершенствование правового механизма. // Трудовое право, №1, 2005г

3. Куртдикова А.Ф. Трудовое право России: учебник. – М.: КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2003г

4. Маврин С.П. Трудовое право России: учебник. – СПб., 2005г.

5. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. – М.: Журнал «Управление персоналом», 2005г

6. Резепов И.Ш. Краткий курс по трудовому праву. – М., 2007г

7. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник. – М., 2005г

8. Соловьев А.А. Трудовое право: конспект лекций. – М.: «Приор-издат», 2004г

9. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2004г

10. Трудовое право: курс лекций. / Под ред. С.Б. Цветкова. – М.: Омега-Л, 2005г

11 Ямпольский В.Н. Анализ основных изменений трудового законодательства. // Закон, №8, 2006г.

1. Маврин С.П. Трудовое право России: учебник. – СПб., 2005г. – с. 79 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ласкина Н.В. Трудовое право: учебное пособие для вузов. – М., 2004г. – с.42-44 [↑](#footnote-ref-2)
3. Резепов И.Ш. Краткий курс по трудовому праву. – М., 2007г. – с. 31 [↑](#footnote-ref-3)
4. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник. – М., 2005г. – с.142-144 [↑](#footnote-ref-4)
5. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. – М.: Журнал «Управление персоналом», 2005г – с. 97-100 [↑](#footnote-ref-5)
6. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. – М.: Журнал «Управление персоналом», 2005 – с.110-112 [↑](#footnote-ref-6)
7. Куртдикова А.Ф. Трудовое право России: учебник. – М.: КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2003г. – с. 120-123 [↑](#footnote-ref-7)
8. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. / Под ред. С.Б. Цветкова. – М.: Омега-Л, 2005г. – с.73-74 [↑](#footnote-ref-8)
9. Ямпольский В.Н. Анализ основных изменений трудового законодательства. // Закон, №8, 2006г. – с.37 [↑](#footnote-ref-9)
10. Маврин С.П. Трудовое право России: учебник. – СПб., 2005г – с. 209-210 [↑](#footnote-ref-10)
11. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник. – М., 2005г – с. 150-152 [↑](#footnote-ref-11)
12. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. – М.: Журнал «Управление персоналом», 2005 – с.115-119 [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовое право: курс лекций. / Под ред. Цветкова С.Б. – М.: Омега-Л, 2005г – с.46,48 [↑](#footnote-ref-13)