**Содержание**

Введение

1. Общие основания прекращения трудового договора

2. Расторжение трудового договора при случае ликвидации предприятия

3. Прекращение трудового договора при увольнении по сокращению штата

Заключение

Литература

**Введение**

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечить условия труда, предусматриваемые законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами; своевременно и в полном объёме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию; соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

Термин «трудовой договор» имеет несколько значений. Прежде всего, договор – это основной документ, в котором детально определены права и обязанности его сторон – работодателя и работника. ТК РФ требует заключать трудовой договор в письменной форме, причём в двух экземплярах, один из которых передаётся работнику, а другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Кроме того, трудовой договор – это юридический факт, на основание которого возникает трудовое правоотношение. Содержание трудового правоотношения составляют права и обязанности, указанные в ст. 56, а так же в ст. 21 и 22 ТК РФ. Однако заключение трудового договора не обязательно связано с подписанием договора-документа: договор не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома работодателя. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор письменно не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе.

Наконец, термин «трудовой договор» используется в значении «трудовое правоотношение», то есть сама совокупность взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. В этом смысле в ТК РФ речь идёт об изменении трудового договора и его прекращении (гл.гл. 12 и 13 ТК РФ).

В зависимости от срока различают два вида трудового договора: на неопределённый срок и срочный. При этом предпочтение законодатель отдаёт договору на неопределённый срок (бессрочному): именно он заключается по общему правилу.

Срочный же договор может быть заключён только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ). К таким случаям относится, например, замена временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; выполнение сезонных работ (года в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода времени); выполнение заведомо определённой работы, которая выходит за рамки обычной деятельности организации.

Если трудовой договор заключён на определённый срок без достаточных оснований, то он считается заключённым на неопределённый срок. Кроме того, срочный трудовой договор «превращается» в бессрочный в случае, если не смотря на то, что срок его действия истёк, трудовые отношения продолжаются, и ни одна из сторон не настаивает на увольнении.

1. **Общие основания прекращения трудового договор**

Трудовой договор может быть прекращён только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ или иными федеральным законами (ч.2 ст.77 ТК РФ). Это означает, что ни подзаконные акты, ни законодательство субъектов Российской Федерации, ни локальные акты, принимаемые работодателем, не могут содержать оснований увольнения, не предусмотренных для данной категории работников федеральным законом. Общие основания увольнения установлены ст. 77 ТК РФ.

Основания трудового договора могут быть классифицированы на общие (могут применяться в отношении всех работников0 и дополнительные, которые распространяются на отдельные категории работников (например, на руководителей организации – ст.278; совместителей – ст.288; педагогических работников – ст.336 ТК РФ; государственных служащих – ст.33 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ»).

Кроме того, в зависимости от воли сторон все основания прекращения трудового договора можно разделить на три группы: 1) по соглашению сторон трудового договора; 2) по инициативе одной из сторон; 3) независимо от воли сторон.

По соглашению сторон (п.1 ст.77 ТК РФ) договор может быть прекращён в любое время. При этом не имеет значения, кто выступил с предложением заключить такое соглашение – работник или работодатель. Важно лишь, что соглашение по поводу самого факта увольнения и его условий (дата; возможное выходное пособие) было достигнуто и оформлено письменно.

Разновидностью соглашения сторон можно признать увольнение в связи с переводом работника и его согласия на работу к другому работодателю или переходом на выборную работу (п.5 ст.77). В данном случае в соглашении участвует и будущий работодатель.

По инициативе работника (ст.80 ТК РФ) договор может быть расторгнут в любое время. Это относится к договору, заключённому на неопределённый срок, так и к срочному трудовому договору. О предстоящем увольнении работник обязан предупредить работодателя в письменной форме за две недели. Этот срок по просьбе работника может, а при наличии уважительных причин должен быть сокращён.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением случая, когда на его место уже приглашён другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. Например, получив 1 марта предупреждение об увольнении, работодатель 5 марта заключает с новым работником трудовой договор, в котором определяет дату начала работы – 15 марта (то есть после истечения срока предупреждения об увольнении). В этом случае даже если прежний работник передумает, работодатель издаст приказ об его увольнении, так как новому работнику не может быть отказано в предоставлении обусловленной договором работы.

Однако если срок предупреждения об увольнении истёк, но приказ не издан и сам работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Обычно причины, по которым работник желает уволиться не имеют юридического значения. Но иногда обстоятельства, по которым работник вынужден прекратить трудовой договор, влияют на выбор основания и порядок его прекращения. Так, если работодатель переезжает в другую местность, либо происходит его реорганизация, работник не обязан заранее предупреждать о своём отказе предупреждать трудовые отношения (см. п. 6-9 ст.77 ТК РФ).

Для прекращения трудового договора по инициативе работодателя требуются определённые основания, исчерпывающий перечень которых установлен законом. Общие основания увольнения по инициативе работодателя содержатся в ст.81 ТК РФ. Их можно условно разделить на две подгруппы:

А) дисциплинарные увольнения по инициативе работодателя;

Б) недисциплинарные увольнения по инициативе работодателя.

Дисциплинарные увольнения по инициативе работодателя. Работника, систематически не выполняющего без уважительных причин трудовые обязанности, работодатель вправе уволить по основанию, предусмотренному п.5 ст.81 ТК РФ. Причиной расторжения договора могут послужить любые проступки работника (опоздание, выпуск некачественной продукции и тому подобное), однако увольнение по п.5 ст.81 допускается, только если работник наказывался за предыдущие проступки, то есть имеет хотя бы одно дисциплинарное взыскание.

За однократное нарушение трудовых обязанностей работник может быть уволен, если такое нарушение было грубым. Перечень таких нарушений был установлен п.6 ст.81 ТК РФ. К ним, в частности, относится прогул(отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня); появление на работе в состоянии опьянения; совершение по месту работы хищения чужого имущества, установленного приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п.5 и 6 ст.81 ТК РФ производится в таком же порядке, в каком налагаются иные дисциплинарные взыскания (он установлен главой 30 ТК РФ).

Недисциплинарные увольнения по инициативе работодателя не связаны с виновным поведение работника. Необходимость расторжения договора может возникать по причинам производственного характера – ликвидация или сокращение численности (штата) работников организации – работодателя (п.п. 1 и 2 ст.81). К этой же группе относятся увольнения в виду несоответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе) по независящим от работника причинам: вследствие состояния здоровья (что подтверждается медицинским заключением) либо недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ).

Установленная процедура увольнения направлена на то, чтобы избежать расторжения трудового договора либо смягчить его последствия для работника: его заранее предупреждают о предстоящем увольнении (ст.180), предлагают перевод на другую работу (часть 2 ст.81, ст.180), выплачивают выходное пособие при увольнении (ст.178 ТК РФ).

Прекращение трудового договора независимо от воли сторон возможно при истечении срока трудового договора (п.1 ст.77); при нарушении правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п.11 ст.77); по иным обстоятельствам, не зависящие от воли сторон (п.10 ст.77, ст.84 ТК РФ). Так, если работник осуждён к наказанию, исключающему продолжение прежней работы (например, врач лишён права заниматься профессиональной деятельностью), трудовой договор с ним должен быть прекращён со ссылкой на п.4 ст.83 ТК РФ) независимо от желания работника и работодателя. Если же обстоятельство, препятствующее продолжению трудовых отношений, уже существовало на момент заключения договора, но выявилось позднее, то трудовой договор прекращается по п.11 ст.77 ТК РФ.

1. **Расторжение трудового договора при случае ликвидации предприятия**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем при случае ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом.

Ликвидация организации – юридического лица влечёт его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Юридическое лицо в соответствии со ст.61 ГК РФ может быть ликвидировано: 1) по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, или с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер; 2) по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещённой законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК РФ.

Требование о ликвидации юридического лица может быть предъявлено в суд государственным органом или органом местного самоуправления, которому такое право предоставлено законом.

Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией либо действующее в форме потребительского кооператива, благотворительного или иного фонда ликвидируется также в следствие признания его несостоятельным (банкротом) (ст.65 ГК РФ). Казённое предприятие ликвидируется по решению Правительства РФ (п.8 ст.115 ГК РФ).

Ликвидация юридического лица считается завершённой, а юридическое лицо прекратившим существование после вынесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (п.8 ст.63 ГК РФ).

Основанием для расторжения трудового договора с работником по п.1 комментируемой статьи является решение о ликвидации организации,

уполномоченными органами и лицами. Такое решение обязывает: а) предупредить каждого работника персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ст.180 ТК РФ); б) выплатить увольняемым работникам выходное пособие; в) сохранить среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше по общему правилу двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ).

Если прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, увольнение работников этих структурных подразделений производится по тем же правилам, которые предусмотрены для случаев ликвидации организации в целом.

По п.1 комментируемой статьи расторгается трудовой договор и в случае прекращения деятельности работодателя – физического лица как являющегося предпринимателем без образования юридического лица, так и использующего наёмный труд для удовлетворения своих потребительских нужд. Следует иметь в виду, что гарантии, предусмотренные для работников при увольнении в связи с ликвидацией организации, на работников, увольняемых в связи с прекращением деятельности работодателей – физических лиц, не распространяются.

1. **Прекращение трудового договора при увольнении по сокращению штата**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, общее число которых он определяет самостоятельно. Лишь в некоторых случаях это право ограничивается законодательством. Так, при создании казённого завода (фабрики, казённого хозяйства) на базе ликвидированного федерального государственного предприятия запрещается сокращение количества рабочих мест по сравнению с количеством работающих на ликвидированном федеральном государственном предприятии на момент принятия решения о ликвидации (п.6 Указа Президента РФ от 23 мая 1994 г. № 1003). В связи с этим в большинстве случаев работодатель может в любое время самостоятельно принять решение о сокращении численности или штата работников, которое является основанием для расторжения трудовых договоров с ним.

В то же время существуют определённые процедуры увольнения работников по данному основанию, установленные законодательством и выработанные практикой.

Если принято решение о сокращении численности или штата работников, то сначала в организации ликвидируются вакантные должности и лишь после этого производится сокращение работающих. Не могут рассматриваться в качестве кандидатов на увольнение беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие матери, воспитывающие ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие таких детей без матери (ст.261 ТК РФ), независимо от того, работают ли они в это время или находятся в отпуске по уходу за детьми. Далее нужно выяснить, не имеют ли работники преимущественного права на оставление на работе (ст.179 ТК РФ).

Когда работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности штата, определены, работодатель обязан предложить каждому из них другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации и соответствующей квалификации работника. Работа должна предлагаться в рамках всего юридического лица, а не только того структурного подразделения, в котором работает данный работник.

При отсутствии работы, соответствующей квалификации, работодатель должен предложить ему вакантную нижестоящую должность (нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учётом его образования, квалификации, опыта и состояния здоровья. Первый раз высвобождаемому работнику должна быть предложена другая работа (должность) в день предупреждения о предстоящем увольнении, которое должно быть сделано под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ). Если работник откажется от этой работы, работодатель должен подбирать ему подходящую работу в течение всего периода работы до увольнения. Когда возможности трудоустройства работника в той же организации отсутствуют или он отказывается от предложенной работы, то через два месяца после предупреждения он может быть уволен. Расторжение трудового договора по данному основанию допускается с обязательным участием выборного профсоюзного органа данной организации.

Статья 82 ТК РФ определяет формы обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьёй 373 Трудового кодекса РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Приступая к процедуре сокращения численности или штата работников организации, работодатель должен учитывать, что ее нарушение может не только повлечь за собой восстановление работника на работе, но и иметь неблагоприятные последствия для руководителя организации (предпринимателя без образования юридического лица) либо для юридического лица в целом.

Рассмотрим последовательность действий работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации.

Первым шагом будет письменное оформление намерения работодателя осуществить сокращение штата своих сотрудников. При этом под работодателем следует понимать физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работниками. Чтобы установить, кто именно является таким лицом, следует обратиться к учредительным документам организации. Как правило, в уставе общества с ограниченной ответственностью единоличным исполнительным органом организации определён генеральный директор, которому и предоставляется право осуществлять приём и увольнение работников.

В решении работодателя о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников определяются должности, штатные единицы, подлежащие сокращению. Воля работодателя при этом должна быть ясно выражена, чтобы не возникло двусмысленного толкования.

Решение работодателя о сокращении численности или штата работников организации оформляется приказом.

Кстати, если учредительными документами не предусмотрена передача полномочий исполнительного органа организации другому лицу, то подписанные надлежащим лицом документы, связанные с сокращением численности или штата, могут быть признаны не имеющими юридической силы, что влечёт за собой отмену приказа об увольнении работника и его восстановление на работе с выплатой компенсации за время вынужденного прогула.

В соответствии с ч.2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости) при принятии решения о сокращения численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом нужно указывать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, а также условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, службу занятости следует известить не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Возникает вопрос: в какие органы службы занятости работодатель должен подавать сообщение о планируемом сокращении штатов – в те, которые находятся по месту нахождения организации, или те, что расположены по месту жительства работников, с которыми работодатель планирует расторгнуть трудовые договоры?

Ответ на этот вопрос в законодательстве отсутствует. Для того, чтобы не нарушить установленную законом обязанность по уведомлению органов службы занятости о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодателям нужно направлять соответствующие письма на адрес Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

В соответствии со ст.82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

В качестве ориентира может использоваться Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Совета Министров от 05.02.1993 № 99.

Обязанность работодателя, установленная ч.2 ст.25 Закона о занятости, имеет своей целью предупреждение органов службы занятости о возможном обращении уволенных работников по вопросу трудоустройства.

Является ли нарушение работодателем нормы об извещении службы занятости о сокращении штатов основанием для восстановления работников на работу? Удовлетворение требований работников маловероятно, ведь вопрос о восстановлении на работе может быть решён положительно только если лицо, оспаривающее правомерность расторжения трудового договора, докажет, что не получение органами службы занятости информации от работодателя привело к отсутствию возможности дальнейшего трудоустройства этого лица.

Приведу в пример Постановление Совета Министров РФ от 05. 02. 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

1.Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определённый календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращения численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве одного процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

2. В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищённость работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти республик в составе РФ, краёв, областей, автономных образований, городов и районов.

Если в организации есть выборный профсоюзный орган, то, помимо уведомления органов службы занятости, работодатель обязан при принятии решения о сокращения численности или штата работников организации сообщить об этом в письменной форме в профсоюз не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (если планируется массовое увольнение работников – за три месяца). Данное требование установлено ч.1 ст.82 ТК РФ.

Получение представительным органом работников информации по вопросу, непосредственно затрагивающему интересы работников, является одной из форм участия работников в управлении организацией (ст.53 ТК РФ).

Если работник является членом профессионального союза, то для его увольнения по рассматриваемому основанию необходимо мотивированное мнение профсоюза, порядок получения которого установлен ст.373 ТК РФ. Нормы указанной статьи предусматривают: при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, а также немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае несоблюдения работодателем требований закона об обращении в выборный профсоюзный орган за получением его мотивированного мнения о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе (п.26 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.04 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

На практике встречаются случаи, когда государственному инспектору труда в подтверждение исполнения обязанности работодателя по получению мотивированного мнения профсоюза представляется проект приказа об увольнении работника с отметкой «Согласовано» и подписью председателя профсоюзного органа организации. Между тем в такой ситуации мнение профсоюза не является мотивированным, то есть обосновывающим позицию по вопросу увольнения работника. Мотивированное мнение профсоюзного органа следует оформлять протоколом заседания данного представительного органа.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. В постановлении от 17.03.04 Пленум Верховного Суда РФ разъяснил, что, поскольку возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

Кстати, мероприятия по сокращению численности или штата работников организации начинаются с момента письменного предупреждения работника о предполагаемом расторжении с ним трудового договора.

Говоря о получении согласия профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работниками, следует обратить внимание на противоречие в нормах закона. Приняв решение о возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза, работодатель должен уведомить профсоюзный орган не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации (то есть до выдачи письменных предупреждений работников). Тогда мотивированное мнение профсоюза работодатель получит ещё до начала предупреждения работников о возможном расторжении с ними трудовых договоров (предупредить их в письменной форме работодатель обязан не менее чем за два месяца до увольнения). В период действия этого предупреждения работодатель вправе уволить работника по рассматриваемому основанию досрочно только с его согласия. А так как возможность расторгнуть трудовой договор сохраняется у работодателя в течение одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного органа, то ко дню предполагаемого увольнения работника этот срок истечёт.

В такой ситуации остаётся посоветовать работодателю дважды обращаться в профсоюзный орган за получением мотивированного мнения на увольнение работника – члена профсоюза: первый раз при принятии решения о возможности расторжении трудового договора, второй – по истечении первого месяца со дня получения работником предупреждения о предполагаемом увольнении.

Как уже было сказано, работодатель обязан известить работников о предстоящем увольнении, согласно ч. 2 ст.180 ТК РФ их нужно предупредить персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Отсчёт этих двух месяцев начинается не со дня составления предупреждения о расторжении трудового договора, а со дня ознакомления с ним работника.

Нужно иметь в виду, что норма закона о предупреждении не менее чем за два месяца до дня увольнения применима не ко всем категориям работников. Предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, об увольнении в связи с сокращением численности или штата работодатель должен не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст.292 ТК РФ). В отношении работника, занятого на сезонных работах, минимальный срок предупреждения об увольнении по данному основанию составляет семь календарных дней (ч. 2 ст.296 ТК РФ).

Полученное работником уведомление о предстоящем увольнении ещё не является поводом для обращения в суд с заявлением о восстановлении на работе, поскольку работодатель до предполагаемого дня увольнения работника вправе отменить своё решение о проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников организации и тем самым сохранить с ним трудовые отношения. Только с момента увольнения, оформленного путём издания работодателем соответствующего приказа, работник, считающий свои трудовые права нарушенными, вправе заявить требование о восстановлении на работе.

Часть 3 ст.180 ТК РФ устанавливает, что работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Судя по обращениям граждан в инспекции труда текст этой нормы не удачен. Возникают вопросы о том, что это за дополнительная компенсация и когда работник вправе её требовать.

Под дополнительной компенсацией следует понимать денежные суммы, выплачиваемые вместе с выходным пособием. То есть эти суммы являются дополнением выходному пособию. Право на получение данной компенсации имеют работники, согласные расторгнуть трудовой договор до момента предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности (штата) работников, и только при наличии согласия работодателя на подобное увольнение. Если работник обратился к работодателю с просьбой досрочно расторгнуть трудовые отношения по данному основанию в период действия предупреждения об увольнении, то его отношения с работодателем в части денежных компенсаций регулируются положениями ст. 178 ТК РФ.

К сожалению, ни Трудовой кодекс РФ, ни другие акты. Включая постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 « О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление от 17.02.04 № 2), не дают понятия незаконного или необоснованного (неправомерного) увольнения. Более того, чётко не выделены и сами обстоятельства, которые могут послужить основанием для признания расторжения Трудового договора незаконным. Возможно, это объясняется тем, что последнее очень сложно сделать практически, если вообще осуществимо. А между тем это один из важнейших вопросов трудового права, напрямую затрагивающий интересы как работника, так и работодателя.

Прекращение трудового договора может признано незаконным или необоснованным только решением компетентного юрисдикционного органа. Если работник считает, что его уволили незаконно, или необоснованно, то это вовсе не означает, что и само прекращение трудового договора с таким работником является именно незаконным. Ведь налицо субъективное мнение данного работника, не имеющее юридического значения.

Только решение компетентного юрисдикционного органа (прежде всего судебного) поражает определённые правовые последствия.

Незаконное увольнение следует рассматривать в нескольких аспектах:

1. В узком, когда оно связано только с обязанностью работодателя восстановить уволенного на работе (например, ч. 1 ст. 394 ТК РФ);
2. В смешанном, при котором к первому аспекту добавляются также случаи, когда окончательное решение о целесообразности вернуться на работу в силу закона принимает сам уволенный работник (в частности, ч. 3 и 4 ст.394 ТК РФ). То есть у последнего есть право выбора либо на получение только компенсаций при незаконном увольнении, либо на изменение формулировки основания увольнения на прекращение трудового договора по инициативе работника;
3. В широком, когда (в добавление к двум названным значениям) суд также меняет только основание и (или) причину увольнения (вследствие признания их неправильными или не соответствующими закону) без восстановления уволенного на работе (ч. 5 ст. 394 ТК РФ).

Таким образом, незаконное или необоснованное (неправомерное) увольнение – категория многоаспектная.

В обобщённом виде (и при этом исходя из анализа ТК РФ (ст.394 и др.) и соответствующих пунктов Постановления от 17.03.04 №2) обстоятельства признания того или иного расторжения трудового договора незаконным можно свести к пяти основным группам:

1. Увольнение по основаниям, не предусмотренным в ТК РФ, других федеральных законах, самих трудовых договорах.
2. Прекращение трудового договора в случаях, когда фактические условия, обстоятельства и другое для этого имели место, но работодатель выбрал неверное основание увольнения.

Другими словами, работодатель «перепутал» основание расторжения трудового договора.

Например, неправомерным будет увольнение работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, по ч.1 ст.71 ТК РФ как не выдержавшего испытание.

Испытание устанавливается с целью определить, соответствует работник выполняемой работе или нет. При этом учитываются его деловые качества – способность выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных и личных качеств.

Поэтому появлекние работника на работе в состоянии алкогольного опьянения, так же как и совершение других дисциплинарных проступков, например прогула, не может быть основанием для увольнения работника как не выдержавшего испытание в соответствии с ч.1 ст.71 ТК РФ. Это самостоятельные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

1. Увольнение с нарушением определённых условий. Каждое основание увольнения предполагает свои условия, при которых оно может применяться. Несоблюдение этих условий может привести к признанию увольнения незаконным.

Например, работодателям необходимо знать, что увольнение работника по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации – не должно быть основано только на результатах аттестации, проведённой в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 №2 разъясняется обязанность работодателя доказать действительное отсутствие необходимой квалификации работника. Также работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие о невозможности перевести работника с его письменного согласия на иную вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, в т.ч. нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. Кроме того, деловые качества работника, подлежащие оценке, должны рассматриваться в совокупности с другими доказательствами по делу, что обязательно находит своё отражение в выводах аттестационной комиссии.

1. Несоблюдение порядка увольнения. Это обстоятельство также является одной из причин признания расторжение трудового договора незаконным.

Так, работодатели не обращают часто внимания на дату увольнения, ошибочно полагая, что наличие заявления об увольнении по собственному желанию позволяет им расторгнуть трудовой договор с работником в любое удобное для них время.

Однако согласно ч.6 ст.81 ТК РФ если по истечение срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут, а работник продолжает работать и не настаивает на увольнении, то действие трудового договора считается продолжённым.

1. Субъективные действия юрисдикционных органов, которые могут стать причиной незаконного расторжения трудового договора.

Постановление от 17.03.04 №2 предоставляет судам по сути легальную основу для признания тех, или иных увольнений незаконными и наоборот. Речь идёт о так называемых «дисциплинарных» увольнениях (ч.3 ст.192 ТК РФ), о которых говорится в п.53, и соблюдении при всех увольнениях общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом (п.27).

В частности, Пленум Верховного Суда разъясняет: при применении к работнику дисциплинарных взысканий должны учитываться такие принципы ответственности, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, за который предусмотрено увольнение, но и о том, что при наложении взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеназванных обстоятельств, иск о восстановлении на работе может быть удовлетворён. То есть увольнение признают незаконным.

Причём Пленум Верховного Суда РФ в указанном постановлении (п.53) значительно вышел за рамки ч.5 ст.192 ТК РФ, предоставив судам очень широкие полномочия при решении дел о восстановлении на работе указанной категории работников.

Незаконное расторжение трудового договора зачастую признаётся законным, если работник что-либо утаил, недоговорил и так далее, то есть злоупотребил правом. Таким образом, незаконное расторжение трудового договора - это признание таковым соответствующим юрисдикционным органом прекращение трудового договора по причинам нарушений самого основания, условий его правомерности, порядка, а также по другим обстоятельствам, оцениваемым указанным органом, которое влечёт за собой определённые правовые последствия.

Единого рецепта для признания увольнения незаконным либо для недопущения такового нет. Ведь каждое основание прекращения трудового договора имеет свои условия, порядок и так далее. В одном только ТК РФ более 40 таких оснований, и каждое имеет специфику. Кроме того, есть иные федеральные законы, трудовые договоры. В последних законодатель разрешает предусматривать основания прекращения трудового договора, если они заключены с руководителями организаций (п.3 ст.287 ТК РФ), работниками религиозных организаций (ч.1 ст.347 ТК РФ), между физическими лицами (ч.1 ст.307 ТК РФ), а с надомниками – просто обязывает. И стороны таких соглашений «забывают», как правило, оговорить ещё и условия правомерности и порядок расторжения трудового договора.

Конечно, остаётся главное правило недопущения незаконного увольнения: не надо нарушать само основание прекращения трудового договора, условия его правомерности, порядок, гарантии и так далее. Но всё равно незаконность увольнения определяет юрисдикционный орган.

И нельзя сказать, что условия правомерности и порядок прекращения трудового договора по всем основаниям, в том числе перечисленным в ТК РФ, достаточно чётко регламентированы. Не всегда (и не по всем основаниям) на помощь могут прийти разъяснения, содержащиеся в Постановлении от 17.03.04 №2. Что касается вопроса о законности увольнения по основанию, предусмотренному в трудовом договоре, то зачастую его решение затруднено.

Незаконное (необоснованное, неправомерное) увольнение на примерах расторжения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон иногда происходит. Тем более что, при этих увольнениях сложно отграничить сами условия правомерности и порядок прекращения трудового договора (да и вряд ли это имеет особое практическое значение). Кроме того, споров на практике относительно законности первого из них достаточно (другое дело, что до судов они доходят редко). А второе чересчур лаконично изложено законодателем (нет ни условий, ни порядка увольнения).

**Заключение**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом; сокращения численности или штата работников организации. Вопросы о правовых последствиях незаконного расторжения трудового договора регламентируются главным образом ст. 391-397 ТК РФ, соответствующими нормами и положениями других актов (в частности, Гражданского процессуального кодекса РФ , Федерального закона от 21.07.97 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве», Постановления от 17.03.04 №2).

Указанные правовые последствия достаточно конкретны. Они не сводятся только к восстановлению сокращённого, уволенного работника на прежней работе (должности), решение о котором подлежит немедленному исполнению. Хотя и при применении этого правила законодатель устанавливает некоторые исключения, связанные с желанием (волеизъявлением) работника, невозможностью восстановления на работе вследствие ликвидации организации, истечением срока договора. Они, в частности, предусмотрены в ч.3-6 ст.394 ТК РФ, пп. 60 и 61 Постановления от 17.03.04 № 2.

Кроме того сокращённому работнику:

1. Оплачивается время вынужденного прогула;
2. Факт восстановления на работе фиксируется в трудовой книжке (при этом по желанию работника ему выдаётся дубликат без «порочащей» записи);
3. Восстанавливается стаж, необходимый для получения отпуска и в других случаях;
4. Со дня восстановления на работе оплачивается листок временной нетрудоспособности и так далее.

То есть работник восстанавливается во всех правах на данной работе

(должности) включая право на льготы.

Затронем некоторые аспекты правовых последствий незаконного расторжения трудового договора: оплату времени вынужденного прогула; возможность взыскания денежной компенсации морального вреда; материальную ответственность работодателя.

Так, что касается среднего заработка для оплаты времени вынужденного прогула (ч.2 ст.394 ТК РФ), то он определяется в порядке ст.139 ТК РФ. А при решении вопроса о возможности при этом зачёта выплаченного выходного пособия, пособия по временной нетрудоспособности и пособия по безработице следует учитывать положения п.62 Постановления от 17.03.04 №2.

Согласно ч.9 ст.394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда. Другими словами, из этой нормы вытекает, что возмещение морального вреда возможно только по причинам, послужившим основанием для признания увольнения либо сокращения незаконным. По пункту 63 Постановления от 17.03.04 №2 даёт более широкое понимание права на компенсацию морального вреда, разъясняя, в частности, следующее: «… суд… вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причинённого ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя».

**Литература**

1. Алексеев С.С. Государство и право (начальный курс). М., 1993 г
2. Бондаренко Э.Н. Трудовое право. / Э. Н. Бондаренко. – М., 2006 г
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Проф. Шкатулла В.И. М., 2003 г
4. Основы права: Учебное пособие для ВУЗов/ Отв. ред. доктор юридич. наук, проф. Э.Н. Бондаренко. - Барнаул, Издательство Алт. ун-та, 2006 г
5. Справочник кадровика. Журнал руководителя кадровой службы. №4, 2006 г
6. Справочник кадровика. Журнал руководителя кадровой службы. №7, 2007 г
7. Справочник кадровика. Журнал руководителя кадровой службы. №8, 2007 г
8. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2002
9. Трудовое право / под ред. Зайкина А. Д. М., 1997 г
10. Трудовое право: учеб./ под. Ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М., 2007 г
11. Учебно-методический комплекс по дисциплине правоведение. Барнаул, 2007 г