**Порядок расторжения трудового договора**

**по инициативе работодателя**

Увольнение работника является ограничением его права на труд, поэтому оно допускается лишь при наличии законных оснований. Статья 81 ТК РФ содержит перечень случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Некоторые основания прекращения трудового договора (п. п. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК РФ) являются **общими**, т.е. могут быть применены к любым работникам. Пункты 4, 7, 7.1, 8, 9, 10, 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ закрепляют **дополнительные** основания, применяемые лишь к отдельным категориям работников, указанным в этих пунктах, например к руководителю организации; к главному бухгалтеру; к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности; к работнику, выполняющему воспитательные функции.

В зависимости от наличия или отсутствия вины работника различают **виновные и невиновные основания** расторжения трудового договора. Как правило, если вина работника отсутствует (п. п. 1, 2, 3, 4 ст. 81 ТК РФ), то при увольнении работодатель должен выполнить ряд действий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя) работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

При увольнении по основаниям, указанным в п. п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель должен изыскать возможности для перевода работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК 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 при массовом увольнении - не позднее, чем за три месяца.

На основании ст. 25 Закона о занятости населения работодатель обязан предоставлять территориальным органам службы занятости сведения о возможных массовых увольнениях работников. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель - не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, 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.

При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ работодатель должен учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации согласно ст. 373 ТК РФ.

Увольнению в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна предшествовать аттестация. В состав аттестационной комиссии работодатель в обязательном порядке должен включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

В соответствии со ст. 178 ТК РФ работодатель обязан выплатить выходное пособие. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

При наличии вины работника (п. п. 5 - 11 ст. 81 ТК РФ) работодатель может воспользоваться своим правом на расторжение трудового договора без соблюдения указанных выше условий, т.е. увольнение по основаниям, которые содержат вину работника, происходит в упрощенном порядке: без предупреждения, без учета мнения профсоюза, без выплаты выходного пособия. Исключение из этого общего правила содержит ст. 82 ТК РФ, закрепляющая, что увольнение членов профсоюза по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Увольнения работников по основаниям, предусмотренным п. п. 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, считаются дисциплинарными взысканиями. Применяя самое строгое дисциплинарное взыскание, которым является увольнение, работодатель обязан соблюдать сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание (в том числе и увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей; за прогул; за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за совершение по месту работы хищения) применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или пунктом 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

**Гарантии при увольнении работника по инициативе работодателя**

В литературе система юридических гарантий права граждан на труд дифференцируется в зависимости от пола, возраста работников, субъектов трудовых правоотношений, от характера средств, обеспечивающих нормальную реализацию права на труд, и ряда других факторов. При этом различаются общие юридические гарантии и специальные. **Общие юридические гарантии** предусматривают наиболее доступные и распространенные организационно-правовые средства, которые способствуют осуществлению права на труд и применяются в одинаковой мере ко всем гражданам, обладающим трудовой правосубъектностью. **Специальные гарантии** - это организационно-правовые средства, призванные обеспечить реальное осуществление права на труд конкретных категорий граждан.

**К гарантиям охраны права граждан на труд** относятся нормы трудового законодательства, предусматривающие обязанность работодателя в некоторых случаях согласовывать свои действия с профсоюзным органом, а также исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора. Сюда же входят нормы, предоставляющие право работнику обжаловать незаконный перевод или увольнение в юрисдикционный орган, а также организационно-правовые средства, предусматривающие фактическое исполнение решений комиссий по трудовым спорам или суда о восстановлении нарушенного права, возмещении материального ущерба и морального вреда.

Трудовой кодекс РФ содержит целый комплекс норм, призванных обеспечить реализацию трудовых прав граждан. Трудовое законодательство предусматривает не только правила о согласовании вопросов установления условий труда с профессиональными союзами, но и обязанность работодателя получать на совершение некоторых действий согласия работника. При расторжении трудового договора устанавливаются **гарантии**.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Статья 82 ТК РФ устанавливает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Так, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан не позднее чем за два месяца, в письменной форме сообщить о возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Принципы гуманизма и справедливости, лежащие в основе правовой системы, требуют особого подхода к правовому регулированию труда некоторых категорий граждан - несовершеннолетних; женщин, имеющих детей; инвалидов. Им предоставляются дополнительные права с целью охраны их правового положения.

Статья 261 ТК РФ устанавливает гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. Согласно данной норме расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При истечении срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще, чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Часть 4 ст. 261 ТК РФ устанавливает гарантии при увольнении женщин (иных лиц), имеющих детей. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

В соответствии со ст. 38 Конституции РФ материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Принципы гуманизма и справедливости, лежащие в основе правовой системы, требуют особого подхода к правовому регулированию труда женщин, имеющих детей. Высказанное в научной литературе предложение о необходимости предоставления гарантий, установленных для одиноких матерей, вдовам и разведенным женщинам <116>, является обоснованным и заслуживает одобрения.

Статья 269 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора. Увольнение несовершеннолетних по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, закреплены ст. 374; гарантии освобожденным профсоюзным работникам - ст. 375 ТК РФ; гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа - ст. 376 ТК РФ.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

Глава 27 Трудового кодекса РФ предусматривает гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

При реализации гарантий, предоставляемых работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самого работника. Так, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы, сокрытие того, что он является членом профессионального союза или входит в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов организации либо является руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного органа данной организации, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного (вышестоящего выборного) профсоюзного органа либо, соответственно, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Такой вывод сделал Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. (с изм.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", учитывая встречающиеся в судебной практике случаи злоупотребления работодателями или работниками своим правом. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

 *"Трудовое право России: Учебник" (2-е издание, переработанное и дополненное) (Колобова С.В., Сергеенко Ю.С.) ("Юстицинформ", 2018) {КонсультантПлюс}*