

Султанова Р.А
магистрант 2 курса
Астраханский Государственный Университет
Россия, г.Астрахань

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

В данной статье рассмотрены основные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Наиболее распространенным основанием прекращения трудового договора является прекращение трудового договора по инициативе работника организации (предприятия). Практика показывает, что основанием для расторжения трудового договора может являться и инициатива работодателя. В статье рассмотрим перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ключевые слова: *работодатель, трудовой договор, расторжение по инициативе.*

Sultanova R.A
second year master student
Astrakhan State University
Russia, Astrakhan

TERMINATION OF THE LABOR CONTRACT ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

In this article, the main cases of termination of an employment contract under the employer's initiative are examined. The most common reason for termination of an employment contract is the termination of the employment contract on the initiative of an employee of the organization (enterprise). Practice shows that the grounds for termination of an employment contract may be the employer's initiative. In the article we will consider the list of grounds for the termination of the employment contract at the initiative of the employer.

Keywords: *employer, labor contract, cancellation at the initiative.*

Трудовой договор с работником может быть расторгнут, согласно п.4 ст.77 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) по инициативе работодателя¹. Работодатель вправе уволить работника по собственной инициативе только по основаниям, которые предусмотрены в ТК РФ или иными нормативными актами (далее - НА). Увольнение работника без законных оснований влечет за собой восстановление работника на прежнюю занимаемую должность с оплатой времени вынужденного прогула. Основания, по которым может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя, подробно описан в ст.81 ТК РФ. Трудовой договор согласно данной статьи, может быть, расторгнут работодателем в следующих случаях:

-ликвидация предприятия; -прекращение деятельности индивидуального предпринимателя (далее - ИП); -смена собственника имущества работодателя; -несоответствие данного работника той должности, которую он занимает; -многочисленные нарушения дисциплины труда, а также правил внутреннего распорядка; -неоднократное пренебрежение и игнорирование своих трудовых обязанностей; -алкогольное /наркотическое опьянение сотрудника; -разглашение государственной (или другой) тайны; -прогул; -совершение по месту работы хищения или другого правонарушения, связанного с растратой денежных средств или порчей чужого имущества; -нарушение работником правил охраны труда, которое повлекло за собой несчастный случай на производстве; -потеря доверия со стороны работодателя; -совершение аморального поступка; -принятие руководителем предприятия решения, которое привело к финансовым потерям; -представление работником, при заключении трудового договора, подложных документов или сведений, не соответствующих действительности; -нарушение пунктов трудового договора.

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

Чтобы уволить работника по инициативе работодателя, все вышеуказанные нарушения должны быть зафиксированы работодателем и свидетелями в соответствующих документах. При совершении проступка, который является основанием для увольнения, работодатель должен получить от сотрудника письменное объяснение.

В результате, если работник отказывается его писать, работодатель должен составить акт, в котором кроме его подписи будут подписи еще 2-х (двух) свидетелей. Только после этого можно издавать приказ об увольнении данного работника. Работодателем может быть как юридическое лицо, так и ИП. Когда предприятие закрывается, все работники должны быть уволены.

Ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП (п.1ч.1ст.81 ТК РФ). Основанием для увольнения работников по вышеуказанной статье, может быть, решение о ликвидации юридического лица (т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 Гражданского кодекса РФ), (далее – ГК РФ))².

В случае прекращения деятельности представительства, филиала или другого обособленного структурного подразделения организации, который расположен в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками осуществляется по правилам (ст.81 ТК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве ИП, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ (табл.1)³.

² Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ: принят ГД ФС РФ 21.10.1994 (ред. от 28.03.2017): [Электронный ресурс].– Режим доступа: www.pravo.gov.ru.

³ Симонян А. Г. Актуальные проблемы расторжения трудового договора и направления их решения // Молодой ученый. — 2017. — №19.

**Случаи расторжения трудового договора, если физическое лицо
зарегистрировано ИП**

Физическое лицо (ИП)			
Прекращается деятельность ИП на основании принятого решения	В связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации	В результате признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п.1 ст.25 ГК РФ)	В связи с отказом ИП в продлении лицензии на определенные виды деятельности

В случае смерти работодателя – физического лица, не являющегося ИП или отсутствия сведений о месте его нахождения (пребывания) в течение 2-х (двух) месяцев, иных случаях, которые не позволяют продолжать трудовые отношения и исключают возможность регистрации факта прекращения трудового договора, в этом случае работник имеет право в течении 1-го (одного) месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, чтобы зарегистрировать факт прекращения данного трудового договора. Надо обратить внимание на то, что по инициативе работодателя (кроме ликвидации организации или прекращения деятельности ИП) не допускается увольнение работника в период пребывания в отпуске и его временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), а также увольнение женщины, состоящая на учете по беременности (ст. 261 ТК РФ).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в период прохождения испытательного срока. Следует отметить, что при заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено следующее - условие об испытательном сроке (ст. 70 ТК РФ).

Согласно со ст. 71 ТК РФ работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником при неудовлетворительном прохождении испытания, предупредив об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) дня, в котором будет указана причина, послужившая основанием для признания этого работника не

выдержавшим испытательный срок (испытания). Данное решение работодателя работник вправе обжаловать в суде. Если результат прохождения испытательного срока неудовлетворителен, то расторжение договора может быть осуществлен без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия работнику.

Хотелось бы отметить в заключение, о предоставляемых компенсациях и гарантиях при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Согласно ст. 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (кроме ликвидации организации или прекращения деятельности ИП), соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав⁴.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия ее трудового договора до окончания беременности. Женщина, состоящая на учете по беременности, срок действия ее трудового договора, которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, подтверждать свое состояние о беременности соответствующим документом.

Согласно ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщинами, имеющие детей в возрасте до 3 лет; с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет; с другими лицами, которые воспитывают вышеуказанных

⁴ Семенихин В.В. Договор оказания аудиторских и бухгалтерских услуг // Налоги газета, 2011, № 2 (146).

детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1,5 — 8, 10 или 11ч. 1 ст. 81 или п. 2ст. 336 ТК РФ).

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ: принят ГД ФС РФ 21.10.1994 (ред. от 28.03.2017): [Электронный ресурс].— Режим доступа: www.pravo.gov.ru.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.gov.ru.
3. Семенихин В.В. Договор оказания аудиторских и бухгалтерских услуг // Налоги газета, 2011, № 2 (146).
4. Симонян А. Г. Актуальные проблемы расторжения трудового договора и направления их решения // Молодой ученый. — 2017. — №19.