**Прекращение трудового договора. Общие основания**

**Общие основания прекращения трудового договора**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласно положениям Трудового кодекса РФ работодатель – физическое  лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, в письменной  форме  предупреждает  работника об изменении работодателем определенных сторонами условий, предусмотренных трудовым договором,  не  менее  чем  за  14  календарных  дней  (ст.  306 трудового кодекса РФ). При этом работодатель – физическое  лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ). Определенные сторонами  условия  трудового договора изложены  в  ст.  57  Трудового кодекса РФ.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Расторжение  трудового договора по инициативе  работодателя**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Статья  81  Трудового кодекса РФ предусматривает  перечень оснований  расторжения  трудового договора по инициативе работодателя. В  нем  содержатся и основания, которые распространяются на всех  работников,  и  основания,   применимые  лишь  к  определенной  их  категории. Трудовой  договор  может  быть расторгнут  работодателем в  следующих  случаях:

**1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.**

Трудовое законодательство не дает понятия ликвидации. Необходимо  использовать  положения Гражданского кодекса Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (далее - Гражданский кодекс РФ),  определяющие  порядок создания,  преобразования и ликвидации  юридических  лиц. Статья 61 части 1 Гражданского кодекса РФ  предусматривает,  что  ликвидация  юридического лица влечет  его  прекращение  без  перехода  прав и обязанностей в порядке правопреемственности к другим лицам.  Решение о ликвидации юридического лица могут принять как сами его учредители (участники)  или  орган  юридического лица,  уполномоченный  на   это  учредительными документами,  так и  суд. Основанием  для   ликвидации юридического лица  может быть,   в  частности,  признание его банкротом. Основанием для увольнения работников должно служить  решение  о  ликвидации юридического лица, принятое  органами  или  лицами,  уполномоченными  законом. После  принятия  такого  решения работники  должны  быть  предупреждены о предстоящем  увольнении и,  как  правило,  уволены до начала работы ликвидационной  комиссии. Крайним сроком их увольнения является  дата внесения  записи в Единый государственный реестр юридических  лиц. Ликвидация  считается  завершенной,  а  юридическое лицо – прекратившим существование  после  внесения  об  этом записи  в  Единый  государственный  реестр юридических  лиц (ст.  63  Гражданского кодекса РФ). Ликвидация юридического лица как самостоятельное  основание увольнения влечет совершенно определенные  правовые  последствия, в частности  сохранение  заработной  платы на  период трудоустройства,  но не свыше 3 месяцев со дня  увольнения (с  зачетом  выходного пособия) – ст.  178 Трудового кодекса РФ. В связи  с  этим  важно  проводить четкое  различие  между ликвидацией и схожими правовыми  явлениями,  в  частности  реорганизацией,  изменением собственника и  др.

 В   отличие  от  ликвидации  юридического  лица,  его   реорганизация,  а  равно и смена  собственника  имущества не является самостоятельным основанием увольнения  работников. Их трудовые  отношения  продолжаются (ст. 75  Трудового кодекса РФ). Расторжение трудового договора производится и в том случае, когда прекращается деятельность  индивидуального предпринимателя вследствие им самим  принятого  решения,  признания  его  банкротом по решению суда, отказа  в  продлении  лицензии на  определенные  виды  деятельности и т.п. В данном случае  работник подлежит увольнению  по п. 1  ст.  81 Трудового кодекса РФ,  т.е.  в  связи  с  прекращением  деятельности  индивидуального предпринимателя.

**2.** **Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя**

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3**. **Увольнение в связи с выявленным несоответствием работника занимаемой  должности  или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, согласно п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ**

Увольнение по данному основанию допускается,  если  невозможно  перевести  работника с  его  письменного 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*.  Без  соблюдения этого  условия  увольнение  по п. 3 ст. 81  Трудового кодекса РФ не  может  быть  признано  законным.  Для увольнения по  данному основанию работника,  являющегося  членом  профсоюза,  необходимо  также  мотивированное  мнение  соответствующего выборного    органа  первичной профсоюзной организации (ст.  82  Трудового кодекса РФ).

**4. Смена собственника имущества организации (в отношении  руководителя  организации,  его  заместителей  и главного  бухгалтера)**

На  основании  этого  пункта  трудовой  договор  по инициативе работодателя может  быть  расторгнут  только  с указанными должностными лицами. Другие работники  не  могут  быть  уволены  по инициативе  работодателя  в связи со сменой  собственника  имущества  организации (ст.  75  Трудового кодекса РФ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых  обязанностей, если  он  имеет дисциплинарное  взыскание**

Неисполнение трудовых обязанностей, возложенных на  работника  трудовым  договором  или  правилами   внутреннего  трудового распорядка,  без  уважительных  причин  является  нарушением  трудовой  дисциплины  (нарушение  правил  внутреннего  трудового  распорядка,  должностных  инструкций,  положений,  приказов  руководителя  организации,   технических  правил  и  т.п.). Увольнение  работника  за  нарушение  трудовой дисциплины  будет  правомерным  при  соблюдении  работодателем  следующих    условий:

•         *неисполнение  трудовых  обязанностей  уже  имело  место хотя бы  один  раз;*

*•          трудовые  обязанности   не  исполнены  без  уважительных  причин;*

*•          к  работнику  уже  было  применено  дисциплинарное  взыскание, и оно  не  снято  и не погашено  (ст.  194  Трудового кодекса РФ).*

При  отсутствии хотя  бы  одного  пункта  из  этих  условий, увольнение работника  по  п.5 ст. 81  Трудового кодекса  РФ будет неправомерным. При этом  следует  иметь  в виду,  что  неоднократное нарушение работником (без уважительных  причин) трудовой  дисциплины должно быть подтверждено  зафиксированными  фактами дисциплинарных  взысканий, в частности, приказами об их наложении. Если  к  работнику,  нарушившему  трудовую  дисциплину,  дисциплинарные  взыскания   официально  не  применялись,  увольнение  по  п.5  ст.  81  Трудового кодекса РФ  не может быть   признано  законным  (ст.  192  Трудового кодекса РФ);

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**6. Однократное  грубое  нарушение  работником  трудовых  обязанностей:**

•          прогул, то есть отсутствие  на рабочем  месте  в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без  уважительных  причин  более 4 часов подряд  в  течение  рабочего  дня (смены);

•          появление на работе в состоянии алкогольного,  наркотического или  токсического  опьянения;

•          разглашение охраняемой  законом  тайны  (государственной,  коммерческой, служебной и иной),  ставшей  известной  работнику в  связи  с  исполнением им  трудовых  обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

•          совершение  по месту  работы  хищения  (в  т.ч.  мелкого)  чужого имущества, растраты,  умышленного  его  уничтожения  или повреждения, установленных вступившими в  законную  силу приговором  суда  или постановлением  судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных  правонарушениях;

•          установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение  работником  требований  по  охране  труда,  если  это  нарушение  повлекло  за  собой    тяжелые  последствия  (несчастный  случай  на  производстве,  авария,  катастрофа)  либо заведомо  создавало реальную  угрозу  наступления  таких последствий.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

К  числу  грубых  нарушений  трудовых  обязанностей (трудовой  дисциплины) п. 6  ст.  81  Трудового кодекса РФ относит прогул,  который  квалифицируется  как отсутствие  на  рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие  работника  без  уважительных  причин на  рабочем  месте  более 4-х  часов  подряд  в  течение  рабочего  дня. Прогулом  будет считаться  также  оставление  работы:

•          без  предупреждения  о  намерении  расторгнуть   трудовой  договор  письменно  за  2  недели;

•          до  истечения  установленного  срока  предупреждения без  согласия  работодателя.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Прогулом   признается  и  самовольное  использование  дней  отгулов,  а также  самовольный  уход  в  отпуск  (основной,  дополнительный). При  этом  необходимо  учитывать,  что  не является  прогулом использование работником  дней  отдыха  в случае,  когда  работодатель вопреки закону  отказал  в  их  предоставлении, и время использования работником  таких  дней  независимо  от усмотрения  работодателя (например,  отказ  работнику, являющемуся донором,  в  предоставлении дня отдыха в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования  соответствии с положениями  ст.  186 Трудового кодекса РФ).