**Тема: Основания прекращения трудового договора**

**Основания прекращения трудового договора** можно разделить следующим образом.

**По** **субъектам**:

- общие (распространяются на всех работников);

- дополнительные (применяются лишь к некоторым, прямо указанным в законе категориям).

**По** **юридическим фактам**:

- события (смерть работника, ликвидация предприятия, истечение срока договора и т.п.);

- действия (увольнение по инициативе работника и т.п.).

**По волевому фактору**:

- по инициативе работника;

- по инициативе работодателя;

- не по воле стороны трудового договора (ст. 83 ТК РФ).

 **Общие основания прекращения трудового договора** — это основания, которые могут быть применены ко всем работникам, независимо от их категории (ст. 77 ТК РФ).

* Соглашение сторон. Расторжение трудового договора по соглашению сторон оговорено в ст. 78 ТК, в которой предусмотрено, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.
* Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.
* Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 133 ТК РФ):

- 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 (если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу);

- не избрание на должность;

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

- 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, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта;

 Нарушение установленных трудовым законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы в **следующих случаях**:

- заключение 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 соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

 Прекращение трудового договора согласно данному пункту производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. При этом работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника (ст. 84 ТК РФ). Днем увольнения работника является последний день его работы.

 Работник имеет право прекратить действие трудового договора по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели путем подачи на имя руководителя соответствующего заявления. При досрочном расторжении трудового договора по инициативе руководителя организации он должен предупредить работодателя (собственника имущества юридического лица, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ).

 По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с действующим трудовым законодательством нельзя отказать в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В случае оспаривания работником законности увольнения по данному основанию судом проверяются доводы о том, что со стороны работодателя на него не было оказано давление.

 По инициативе работодателя не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

 Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в **следующих случаях**.

* Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем-физическим лицом.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 может служить 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 порядке (ст. 61 ГК РФ) (п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2). При этом не имеет значения, кто, и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации организации.

* Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц (ст. 63 ГК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работник должен быть предупрежден под роспись не менее, чем за 2 месяца. Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 178 ТК РФ работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

* Сокращение численности или штата работников организации, которое должно быть реальным, при условии внесения изменений в штатное расписание. При этом оцениваются деловые качества (производительность труда, квалификация), затем учитывается право на преимущественное оставление на работе. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 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 и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ст. 179 ТК РФ).

* Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Данный пункт предусматривает одну причину, препятствующую продолжению работником работы и являющуюся основанием для увольнения его по инициативе работодателя в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе. Это недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ст. 81 допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Если работник был уволен по п. 3 ст. 81, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Для увольнения по п. 3 ст. 81 работника, являющегося членом профсоюза, необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

* Смена собственника имущества организации может стать основанием для увольнения руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Другие работники не могут быть уволены по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанными работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

* Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей является основанием для увольнения работника, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Увольнение возможно только за дисциплинарные проступки, а не за действия, не имеющие отношения к трудовым обязанностям. В поведении работника необходимо установить его вину.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей в этом случае должно быть систематическим, неоднократным, за что он ранее привлекался к ответственности.

При разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ст. 81 за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание, и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в т.ч. и увольнение по п. 5 ст. 81, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2). При этом работодатель должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора и что работодателем были соблюдены предусмотренные ст. 193 ТК сроки применения дисциплинарного взыскания (п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

* Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ст. 81, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. К числу грубых нарушений трудовых обязанностей (трудовой дисциплины) относятся:

- прогул (т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (п. 42 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2);

- разглашение охраняемой законом тайны, в том числе разглашение персональных данных другого работника. Увольнение работника по данному основанию может быть признано правомерным при наличии следующих условий:

1) обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником;

2) в трудовом договоре или в приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую тайну (в т.ч. персональные данные другого работника), работник обязуется не разглашать;

3) охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции;

4) сведения, которые в соответствии с трудовым договором работник обязуется не разглашать, согласно действующему законодательству могут быть отнесены к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

- совершение 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий (п. 44 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2);

- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварии, катастрофы) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, что должно быть подтверждено соответствующими документами (актами о несчастных случаях на производстве, предписаниями государственных инспекторов труда и т.д.).

* Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, которое должно основываться на достаточных данных, подтверждаемых необходимыми доказательствами. Увольнение в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним (п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).
* Совершение как на работе, так и в быту работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

**Аморальный проступок** — виновное действие, нарушающее основные моральные нормы общества и противоречащее содержанию служебно-трудовых функций и тем самым дискредитирующее служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующего круга лиц.

* Принятие 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. Решение указанных субъектов должно носить конкретный характер.
* Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. При этом учитывается характер проступка, его последствия (был причинен или мог бы быть причинен значительный материальный ущерб организации, государству). Примером неоднократного грубого нарушения служит превышение должностных полномочий в корыстных целях.
* Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора, что должно быть доказано работодателем одновременно с обоснованием того, что ложные сведения могут отразиться на работе данного лица. Это обстоятельство может быть основанием для расторжения с работником трудового договора при условии, если документы, которые работник представил, действительно являются подложными и этот факт установлен соответствующими компетентными учреждениями (органами).
* Расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации, должно быть аргументировано. Как правило, на таких работников распространяются уставы и положения о дисциплине, где и предусматриваются поступки, за которые они могут быть уволены.
* Действующим трудовым законодательством установлены иные случаи расторжения трудового договора.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, 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.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 7 или 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.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Дополнительным основанием прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, является прием работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, работающим у работодателя-физического лица, а также с надомниками может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. ст. 307, 312 ТК РФ).

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Помимо оснований, указанных ранее, в соответствии со ст. 336 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

* повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
* достижение предельного возраста (65 лет) для замещения соответствующей должности ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования;
* не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).

 На основании ст. 20 ФЗ от 08.01.1998 № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» увольнение муниципального служащего может быть осуществлено также по инициативе руководителя органа местного самоуправления в случаях:

* достижения предельного возраста, установленного для замещения муниципальной должности муниципальной службы;
* прекращения гражданства Российской Федерации;
* несоблюдения обязанностей и ограничений, установленных для муниципального служащего названным Федеральным законом;
* разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;
* возникновения обстоятельств, предусмотренных Федеральным законом.

Во всех случаях расторжение трудового договора возможно только по основаниям, указанным в законе, и только при соблюдении установленной трудовым законодательством процедуры увольнения. Лица, незаконно уволенные, подлежат восстановлению на прежней работе (в должности) с прежними условиями труда, и им оплачивается время вынужденного прогула по среднему заработку за все время прогула.

Задание:

1. Написать конспект по данной теме.

2. Составить схему по данной теме.

 Выполненные задания отправить в электронную почту

**ayana7475@mail.ru**