

Увольнение по инициативе работодателя: гарантии и компенсации

09.10.2017

Не секрет, что вопросы, связанные с увольнениями работников, всегда вызывают наибольшее количество трудовых споров, а с точки зрения Конституции РФ и Трудового кодекса РФ, увольнение работника считается ограничением его права на труд и может быть произведено только в соответствии с действующим законодательством.

Проблема порядка и особенностей расторжения трудового договора по инициативе работодателя - более чем существенна и актуальна, поскольку в каждом конкретном случае расторжение договора подразумевает прекращение трудовых отношений, трудовой деятельности, а, следовательно, и невозможность продолжения получения работником заработной платы, что влечет за собой изменение финансового благополучия работника и членов его семьи.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя означает увольнение работника по любому основанию из предусмотренных в ст. 81 ТК РФ, без учета его мнения и желания, в одностороннем порядке по воле работодателя.

В зависимости от наличия или отсутствия вины работника различают: основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя не связанные с виновными действиями работника и основания, связанные с виновными действиями работника.

К основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя не связанными с виновными действиями работника относятся: ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников; несоответствие занимаемой должности, смена собственника имущества организации.

К основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, связанным с виновными действиями работника относятся: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, совершение работником виновных действий, которые дают основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя, совершение аморального проступка, принятие руководителем организации необоснованного решения, предоставление подложных документов при трудоустройстве.

Действующим законодательством установлены определенные гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Согласно статье 164 ТК РФ гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых должно обеспечиваться реальное осуществление предоставляемых работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации - это денежные выплаты, которые устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предоставляемых федеральным законом обязанностей.

Гарантии, служат для реализации работниками своих трудовых прав и могут носить как нематериальный, так и материальный характер. К первым из них нужно отнести, например, обеспечение работодателем трудоустройства работников на вакантные должности по медицинским показаниям, при высвобождении работников по сокращению численности или штата работников.

Ко вторым относятся: компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, выплата работнику дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника при увольнении вследствие ликвидации предприятия, сохранение за работником месячного заработка на период трудоустройства и т.д.

В общем случае, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. В этом случае уволить работника, который временно нетрудоспособен или находится в отпуске и подлежит увольнению в связи с сокращением численности или штата, можно только после его выхода на работу.

Не допускается в соответствии со [ст. 261](#) ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

[Часть 2 ст. 82](#) ТК РФ регламентирует, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными трудовым законодательством, а именно: сокращение штата или численности работников организации, индивидуального предпринимателя; неоднократное

неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, при наличии у него дисциплинарных взысканий; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, должно производиться с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [ст. 373](#) ТК РФ.

Дополнительные гарантии также установлены членам избирательных комиссий с правом решающего голоса, с правом совещательного голоса в период избирательной кампании. Указанные сотрудники могут быть уволены до окончания срока своих полномочий только в случае грубого нарушения трудовых обязанностей.

Работодатель в соответствии со [ст. 261](#) ТК РФ не вправе расторгнуть трудовой договор с:

- женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери;

во всех случаях, кроме: неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; ликвидации организации; в связи с утратой доверия стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка; однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Гарантия сохранения места работы (должности) за работником, направленным в служебную командировку, заключается в том, что согласно действующему законодательству в период нахождения работника в командировке он не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации.

В общем случае для всех категорий граждан увольнение по сокращению штата (численности работников) допускается, в случае невозможности перевода 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 состояния его здоровья.

Трудовой кодекс преимущественное право на оставление на работе предоставляет работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также определенным категориям работников в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса РФ, например, лицам, в семье которых отсутствуют другие работники с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание и др.

Не зависимо от оснований увольнения, днем прекращения трудового договора считается последний день работы работника, за исключением тех случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с [Трудовым](#) кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы.

Работодатель обязан в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку, произвести выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Работодатель также обязан в соответствии с письменным заявлением работника выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой, а также справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

Часто работодатель нарушает процедуру расторжения трудового договора, что приводит к незаконному увольнению и как следствие восстановление работника на прежней должности. Например, работодатель увольняет работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в соответствии с пп. «а», [п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ, то есть за прогул. Работодатель составляет акт об отсутствии работника на рабочем месте в течение рабочего дня и на следующий день, поскольку работник не появился на работе, не позвонил по телефону и не объяснил причину своего отсутствия, издает приказ об увольнении. Работник, выйдя на работу и предоставив работодателю листок нетрудоспособности «вдруг» узнаёт о том, что его уже уволили.

Какие же нарушения допустил работодатель? Во-первых, расторжение трудового договора в соответствии с [п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ является мерой дисциплинарного взыскания. По общим правилам, прежде чем применять к работнику дисциплинарное взыскание, требуется получить с него

письменное объяснение, которое представляется в течение двух рабочих дней. В данном случае работодатель не направил работнику письмо с просьбой объяснить причину своего отсутствия на рабочем месте, а также не предоставил работнику время на дачу объяснений.

Во-вторых, увольнение работника по инициативе работодателя произошло в период его временной нетрудоспособности, что категорически запрещено действующим трудовым законодательством.

Адрес страницы: <http://chertanovo-severnoe.mos.ru/labour-protection/detail/6905659.html>

[Управа района Чертаново Северное](#)