ОГАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

2. Порядок увольнения работников по инициативе работодателя

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

Потеря работы – это очень серьезное событие в жизни человека, ведь работа обеспечивает человека средствами к существованию. Поэтому вопрос об увольнении работников законодательство регулирует исчерпывающим образом.

В зависимости от того, кто настаивает на расторжении трудового договора, различают увольнение по инициативе работника и увольнение по инициативе работодателя. Правоотношения по поводу прекращения трудового договора рассмотрены в разделе III, главе 13 Трудового Кодекса РФ, статьи 77-84.

Руководители организаций совершают различные действия относительно прекращения трудовых отношений с работниками, подходят к этому вопросу весьма формально, не уделяя внимания строго определенным процедурам, которые регламентированы закрепленным действующим законодательством. Несоблюдение данных процедур может нанести ощутимый материальный ущерб. Все вышесказанное говорит об актуальности данной темы.

Объектом нашего исследования являются основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, содержащиеся в ст. 81 ТК РФ.

Можно выделить три группы оснований для увольнения работника по инициативе работодателя, закрепляемые трудовым законодательством многих стран:[[1]](#footnote-1)

а) основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, при наличии вины в действиях работника (прогул, хищение по месту работы и т. д.);

б) основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, при отсутствии вины в действиях работника.

1. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 Трудового кодекса РФ. Согласно этой статье, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) Ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;[[2]](#footnote-2)

Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Для расторжения трудовых договоров с работниками не имеет значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации. Основанием для увольнения 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. Исключение может быть установлено для членов ликвидационной комиссии, отдельных работников организации, выполняющих свои обязанности по прекращению юридического лица. Ликвидация юридического лица как самостоятельное основание увольнения влечет определенные правовые последствия, в частности: сохранение заработной платы на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В отличие от ликвидации юридического лица, его реорганизация, а равно и смена собственника имущества не являются самостоятельными основаниями увольнения работников.

Расторжение трудового договора производится, когда прекращается деятельность работодателя – физического лица вследствие им самим принятого решения, признания его банкротом по решению суда, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности и т.п. Работодателем может выступать как физическое лицо, заключившее трудовой договор с работником для удовлетворения своих потребительских нужд (личный шофер, няня), так и индивидуальный предприниматель без образования юридического лица.

Правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией юр. лица применяются и в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности (ч.4 ст.81).

2) Сокращения численности или штата работников организации;

Увольнение считается правомерным, если:

* Сокращение численности работников или штата действительно (реально) имело место;
* Работник не обладает преимущественным правом остаться на работе (ст.179 ТК);
* Работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника, с его согласия, на другую работу в той же организации, соответствующую его квалификации;
* Работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, был предупрежден о предстоящем увольнении и если в рассмотрении данного вопроса участвовал выборный профсоюзный орган;

Право определять численность и штат работников принадлежит работодателю. Однако в определенных законодательством случаях это право может быть ограничено. В частности, при создании казенного завода на базе ограниченного круга ликвидируемых федеральных государственных предприятий запрещается сокращение количества рабочих мест по сравнению с количеством работавших на ликвидированном федеральном государственном предприятии на момент принятия решения о ликвидации.

3) Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) Состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

Состояние здоровья работника может быть причиной его увольнения только при следующих условиях:

* Если имеет место стойкое снижение трудоспособности и оно препятствует надлежащему исполнению работником своих трудовых обязанностей;
* Если исполнение работником данных трудовых обязанностей ему противопоказано или если состояние здоровья работника опасно для здоровья работающих с ним или обслуживаемых им людей. Такое состояние здоровья может быть подтверждено только медицинским заключением. Без медицинского заключения увольнение нельзя признать законным.

Не может быть основанием для увольнения временная нетрудоспособность или наличие инвалидности, если она в соответствии с медицинским заключением не препятствует продолжению работы.

б) Недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

Недостаточная квалификация должна быть установлена на основании объективных данных, полученных в результате аттестации работника.

Проведение аттестации обязательно, с этой целью должна быть создана аттестационная комиссия. Порядок и условия проведения аттестации определяются соответствующим положением, утвержденным руководителем организации, если относительно той или иной категории работников специальными нормативными правовыми актами не установлен определенный порядок и условия[[3]](#footnote-3).

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Без соблюдения этого условия увольнение не может быть признано законным. Для увольнения по данному основанию работника, являющегося членом профсоюза, необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа.

4) Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

Трудовой договор может быть расторгнут только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации. Другие работники не могут быть уволены.

5) Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

Неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины (распорядка, должностных инструкций, положений, приказов, технических правил и т.п.). Увольнение правомерно, если

* 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 на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей оно не снято и не погашено;

При отсутствии хотя бы одного из этих условий увольнение работника неправомерно. Неоднократное нарушение работником без уважительных причин трудовой дисциплины должно быть подтверждено зафиксированными фактами дисциплинарных взысканий, в частности приказами об их наложении. Если взыскания официально не применялись, то увольнение не может быть признано законным.

6) Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

Речь также идет о нарушении трудовой дисциплины, но в отличие от п.5, увольнение допускается за однократное нарушение трудовых обязанностей, если оно является грубым.[[4]](#footnote-4)

а) Прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

Прогулом признается отсутствие только на рабочем месте (а не на работе) и только при условии, если это отсутствие продолжалось более 4 часов подряд в течение рабочего дня (а не суммарно).

Прогулом считается оставление работы:

* без письменного предупреждения работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор за 2 недели;
* до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя;
* самовольное использование дней отгулов, самовольный уход в отпуск.

Не является прогулом использование дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, доноры имеют право на день отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови).

Увольнение применяется в случаях, когда работник после совершения прогула приступил к работе и при фактическом оставлении работы без намерения ее продолжать. В обоих случаях датой увольнения считается последний день работы.

б) Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

Увольнение не зависит от того, находился ли работник в рабочее время на рабочем месте или на территории организации; было это в начале или конце рабочего дня.

Нахождение в состоянии опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например свидетельскими показаниями.

в) Разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

Увольнение правомерно если:

* Обязанность не разглашать тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником;
* В трудовом договоре или в приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие тайну, работник обязуется не разглашать;
* Охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции и сведения, которые он обязуется не разглашать, могут быть отнесены к сведениям, составляющим тайну.

При отсутствии хотя бы одного из названных условий прекращение трудового договора не может быть признано правомерным.

г) Совершения по месту работу хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

Основанием для увольнения может быть только вступивший в законную силу приговор суда либо постановление органа, уполномоченного применять административные взыскания. Таким образом, не могут служить основанием для увольнения акты органов вневедомственной охраны, т.к. эти органы не вправе применять меры административного взыскания.

д) Нарушения работников требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

Такое нарушение должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами – актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и др.

7) Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

Сфера применения этого основания ограничена работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности (кассир, экспедитор, кладовщик). Поэтому увольнение работника, не обслуживающего непосредственно денежные или товарные ценности, незаконно. Так, по действующему законодательству, главный бухгалтер не может быть непосредственно ответственен за такие ценности, ему запрещается получать денежные средства и товарно-материальные ценности для организации.

8) Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Не играет роли, где совершается аморальный проступок – на работе или в быту. Однако имеет значение другое: воспитательная функция должна составлять основное содержание выполняемой работы (учитель, воспитатель детского сада, мастер производственного обучения).

9) Принятия 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;

Действие пункта распространяется только на руководителей организаций (филиалов, представительств), их заместителей и главных бухгалтеров. Увольнение допускается в случае, если указанные должностные лица единолично приняли необоснованное решение и именно оно нарушило сохранность имущества, повлекло неправомерное его использование или иной ущерб. При увольнении должна быть установлена причинная связь между решением и последствиями. Факт принятия необоснованного решения, если оно не повлекло указанных последствий, не может служить законным основанием для увольнения. Необоснованное решение должно быть определенным (конкретным).

10) Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

Этот пункт не определяет, какие нарушения могут быть отнесены к числу грубых. По сложившейся практике применения аналогичной норма, к числу грубых нарушений относится неисполнение обязанностей, значимых для организации, если это может повлечь причинение вреда здоровью работников, причинение имущественного или иного ущерба организации. Например, нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях. Нельзя уволить за невыполнение действий, которые не были вменены в обязанность руководителю организации или его заместителю.[[5]](#footnote-5)

11) Представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

Увольнение законно, если действительные сведения или документы могли повлиять на заключение трудового договора или явиться основанием для отказа в его заключении. Если же достоверность или недостоверность представленных сведений сама по себе не может служить основанием для отказа в приеме на работу, то увольнение вряд ли может быть признано правомерным.

12) Прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

Данный пункт увольнения правомерен, если:

* Условие о неразглашении государственной тайны предусмотрено трудовым договором;
* Исполнение обязанностей по занимаемой должности связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;
* Основание прекращения допуска к государственной тайне соответствует действующему законодательству. В соответствии со ст.23 Закона о государственной тайне допуск работника к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя организации в случаях:
* Однократного нарушения предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с сохранением государственной тайны;
* Признания его судом недееспособным, ограниченно дееспособным или опасным рецидивистом, нахождение его под судом или следствием за государственные или иные тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти преступления;
* Наличие у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утвержденному в установленном порядке;
* Постоянного проживания его близких родственников за границей и (или) оформление ими документов для выезда на постоянное место жительства в другие государства.

Решение руководителя о прекращении допуска к государственной тайне может быть обжаловано в вышестоящую организацию или в суд. Прекращение допуска не освобождает работника от взятых обязательств не разглашать сведения, составляющие государственную тайну.

13) Предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, если эти основания прямо установлены в трудовом договоре. Такие основания устанавливаются по соглашению сторон, а по сложившейся практике применения аналогичной нормы предусматриваются следующие дополнительные основания:

* Невыполнение решения общего собрания акционеров;
* Причинение убытков руководимому предприятию;
* Допущение руководителем в связи с неэффективной работой более чем на 3 месяца задержки выплаты работникам заработной платы, надбавок, пособий и т.п.;
* Образование задолженности организации по уплате установленных законодательством налогов, сборов и других обязательных платежей более чем за 3 месяца и другие.

Дополнительное основание, предусмотренное в трудовом договоре, должно быть сформулировано четко, конкретно и определенно. Должно быть ясно, при совершении какого действия или бездействия возможно расторжение трудового договора.

14) В других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора возможно и в других случаях, если это прямо предусмотрено ТК или иным федеральным законом (например, Закон о государственной службе).

Государственный служащий также может быть уволен по инициативе руководителя государственного органа в следующих случаях:

* Достижение предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы (60 лет);
* Прекращение гражданства РФ;
* Несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных для государственных служащих законом;
* Признание гос.служащего судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
* Лишение его права занимать государственные должности в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;
* Отказ от процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;
* Близкое родство или свойство с гос.служащим, если их государственная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;
* Наличие гражданства иностранного государства, если это не урегулировано межгосударственным соглашением;
* Отказ от предоставления сведений о доходах и об имуществе, принадлежащем гос.служащему на праве собственности.

В отличие от ранее действовавшего КзоТ новый ТК не предусматривает увольнение при длительном (более 4 месяцев подряд) непосещении работы вследствие болезни. Увольнение не допускается (кроме ликвидации) в период временной нетрудоспособности работника или в период нахождения его в отпуске (ежегодном, учебном, дополнительном и др.).

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

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

2. Порядок увольнения работников по инициативе работодателя

Прекращение трудового договора оформляется приказом. При прекращении трудового договора по инициативе работодателя должны быть соблюдены нижеследующие положения Трудового Кодекса.

Согласно ст.62 ТК: при прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Согласно ст.66 ТК: в трудовую книжку вносят сведения об увольнении работника, основания прекращения трудового договора. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт.

Согласно ст.77 ТК: днем увольнения работника является последний день его работы.

Согласно ст82. ТК: при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК.

Согласно ст.127 ТК: при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.6

Согласно ст.236 ТК: при нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.[[6]](#footnote-6)

Согласно ст.140 ТК: выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится 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. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Согласно ст.178 ТК: лицам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним 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 работников в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Помимо перечисленных статей, работодатель должен учитывать и другие аспекты трудовых взаимоотношений, например, различные гарантии и компенсации, условия прекращения трудового договора с инвалидами, лицами с семейными обстоятельствами, несовершеннолетними, беременными женщинами и женщинами, имеющими детей; размер удержаний из заработной платы, условия и характер работы, виды трудового договора, ответственность работников, преимущества работников при увольнении и другие.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

увольнение работодатель трудовое законодательство

По нашему мнению, сосредоточение в одной статье всех оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя следует признать логичным и целесообразным как с точки зрения их практического применения, так и с позиции построения системы гарантий для работников при увольнении.

В трудовых кодексах всегда содержались нормы, реализация которых вызывала наибольшее количество споров, так как затрагивала принципиальные интересы сторон трудовых отношений. Особое место среди них занимают нормы, регулирующие прекращение трудовых отношений, в частности нормы о расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Так сокращение численности или штата работников - весьма распространенное явление в системе трудовых отношений. Поскольку оно затрагивает основное содержание права на труд - возможность трудиться, практика и законодательство должны стремиться обеспечить максимум защиты работников при осуществлении соответствующих процедур.

Суммируя изложенное, следует подчеркнуть, что процедуры увольнения по сокращению численности и штата работников опосредуют и положительные, и негативные явления в функционировании трудовых отношений. С одной стороны, высвобождение работников по этим основаниям может быть средством оптимизации производства и перераспределения трудовых ресурсов, а с другой - рычагом давления на неугодных работников. Правовая защита работников в этих процедурах - важная задача и законодательства, и практики.

В печати неоднократно высказывалось мнение, что большинство нововведений в ТК направлены на защиту прав не работника, а работодателя. С такими утверждениями нельзя согласиться. Мы считаем заявления о приоритетной защите работодателей в ТК вообще и в нормах о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в частности не соответствующими действительности. В определенных случаях он совершенно справедливо защищает работодателей. Да и может ли ТК не защищать их? Ведь работодатель - важная социальная фигура. Его защита со стороны государства - это в то же время защита работника, его защита от безработицы, от падения уровня жизни и других социальных благ. В нормах об увольнении - это подчас защита работников организации от тех, кто не может или не желает честно трудиться, пользуясь своим особым положением.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать выводы о том, что:

* при действующем трудовом законодательстве организациям независимо от форм собственности и масштабов хозяйственной деятельности просто необходимо иметь грамотных, квалифицированных юристов, которые смогут предотвратить возможные трудовые конфликты путем соблюдения необходимых процедур при принятии, продвижении и увольнении сотрудников,
* ставя кадровую политику в рамки норм трудового законодательства, можно предотвратить в будущем нежелательные судебные тяжбы и финансовые затраты на выплату компенсаций на незаконно уволенных и восстановленных через суд работников.

Данные меры позволят и разгрузить суды от подобных категорий дел, что должно способствовать более своевременному и качественному рассмотрению других дел.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс РФ. - М.: Инфра. - 2004. – С. 44.

Сафонов, М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения / М.Н. Сафонов // Журнал российского права.- 2003.- N 8. – С. 23.

1. Суханов, Е. А. Гражданское право: Учебник / Е. А. Суханов. - М.: Издательство БЕК, 2000. - С. 76.

Мартиросян, Э. Р. Основания увольнения по инициативе работодателя / Э. Р. Мартиросян // Справочник кадровика. - 2004. - № 5. - С. 25.

Марченко, С. В. Правовые аспекты трудового законодательства во взаимоотношениях с работниками при увольнении / С.В. Марченко, Н.В. Лазарева-Пацкая // Юрист. - 2004. - N 8. - С. 13.

Музыченко, А. Основания увольнения работников по инициативе администрации / А. Музыченко // Экономика и жизнь.- 2002.- Ноябрь. - Выпуск 11.- С. 15.

1. Сафонов, М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения / М.Н. Сафонов // Журнал российского права.- 2003.- N 8. – С. 23 [↑](#footnote-ref-1)
2. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс РФ. - М.: Инфра. - 2004. – С. 44 [↑](#footnote-ref-2)
3. Суханов, Е. А. Гражданское право: Учебник / Е. А. Суханов. - М.: Издательство БЕК, 2000. - С. 76. [↑](#footnote-ref-3)
4. Мартиросян, Э. Р. Основания увольнения по инициативе работодателя / Э. Р. Мартиросян // Справочник кадровика. - 2004. - № 5. - С. 25. [↑](#footnote-ref-4)
5. Марченко, С. В. Правовые аспекты трудового законодательства во взаимоотношениях с работниками при увольнении / С.В. Марченко, Н.В. Лазарева-Пацкая // Юрист. - 2004. - N 8. - С. 13. [↑](#footnote-ref-5)
6. 6 Музыченко, А. Основания увольнения работников по инициативе администрации / А. Музыченко // Экономика и жизнь.- 2002.- Ноябрь. - Выпуск 11.- С. 15. [↑](#footnote-ref-6)