**Общая характеристика оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.**

Случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя по сравнению с иными основаниями прекращения трудового договора (за исключением, пожалуй, увольнения работника по собственному желанию) на практике являются наиболее распространенными. К тому же, они порождают и наибольшее количество трудовых споров.

Прежде чем приступить к рассмотрению особенностей расторжения трудового договора работодателем по тем или иным основаниям, необходимо обратить внимание на следующее.

Во-первых, используемые в трудовом законодательстве понятия «расторжение трудового договора» и «увольнение» по существу идентичны друг другу — и то, и другое означает прекращение трудовых правоотношений. При этом термин «расторжение» употребляется применительно к трудовому договору, а «увольнение» — применительно к работнику; расторжение трудового договора означает одновременно увольнение работника.

Во-вторых, Трудовой кодекс РФ, обеспечивая устойчивость трудовых отношений, в статье 77 (часть вторая) содержит положение о том, что трудовой договор может быть прекращен (в том числе расторгнут по инициативе работодателя) лишь по основаниям, предусмотренным в нем самом или в ином федеральном законе. Это означает, что ни законы субъектов Российской Федерации, ни подзаконные акты (Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ), ни ведомственные нормативные акты, ни, тем более, локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусматривать не могут. По общему правилу не могут быть закреплены такие дополнительные основания и в самом трудовом договоре, заключаемом по соглашению сторон; исключения из этого правила устанавливаются лишь самим Трудовым кодексом РФ, которым допускается возможность расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным самим трудовым договором в отношении отдельных категорий работников (например, пунктом 13 статьи 81, статьей 312 Кодекса и др.).

В-третьих, расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Вопрос о необходимости воспользоваться своим правом работодатель решает самостоятельно, в зависимости от конкретных обстоятельств, связанных как непосредственно с деятельностью организации (например, с необходимостью сократить численность работников организации в связи со спадом производства), так и с влияющими на эту деятельность личными качествами работника (например, его несоответствием занимаемой должности), его виновным поведением (например, нарушением им трудовой дисциплины), а также с иными особыми обстоятельствами, связанными с работником (например, достижением им возраста, не позволяющего занимать определенные должности).

В-четвертых, Трудовой кодекс РФ закрепляет право работодателя на расторжение трудового договора с работником вне зависимости от срока его действия (часть первая статьи 58).

Значительная часть оснований расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, содержащихся в статье 81 Трудового кодекса РФ, может применяться при увольнении всех работников (исключения из этого правила предусмотрены опять-таки самим Кодексом). В то же время, отдельные основания прекращения трудового договора, закрепленные в названной статье, а также в других статьях Трудового кодекса РФ и в иных федеральных законах, распространяются лишь на соответствующие категории работников.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может считаться правомерным в том случае, когда одновременно имеются в наличии следующие обстоятельства:

1) существует закрепленное в законе основание расторжения трудового договора;

2) соблюден предусмотренный порядок увольнения;

3) работодателем издан распорядительный акт (приказ или распоряжение) о расторжении трудового договора (увольнении работника);

4) увольняемому работнику работодателем предоставлены все предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации.

Таким образом, основными задачами, которые должна решать кадровая служба любой организации в случае расторжения с работником трудового договора по инициативе работодателя, являются выбор соответствующего основания расторжения трудового договора, его правильное юридическое оформление, а также соблюдение всех иных предусмотренных для этого случая правил. В этой связи следует помнить, что бремя доказывания правомерности увольнения работника при его обращении в суд с иском о восстановлении на работе, лежит на работодателе как на ответчике по этому иску.

В целом, теперь работодатель при расторжении трудового договора с работником должен учитывать следующие правила:

1. Запрет на увольнение по любым основаниям, за исключением случая ликвидации организации (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), беременных женщин (часть первая статьи 261 ТК РФ). В этой связи не вполне понятным представляется решение законодателя ограничить изъятие из данного запрета только случая ликвидации организации, не включив в него и случай прекращения деятельности работодателем-физическим лицом.

2. Запрет на увольнение по любым основаниям, за исключением предусмотренных пунктом 1, подпунктом «а» пункта 3, пунктами 5—8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (часть третья статьи 261 ТК РФ).

3. Запрет на увольнение любого работника по всем основаниям, за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем-физическим лицом (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (часть третья статьи 81 ТК РФ).

4. Необходимость учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ, при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом, согласно части четвертой статьи 82 Трудового кодекса РФ коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

5. Необходимость получения работодателем, помимо соблюдения общего порядка увольнения, согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав на увольнение работника в возрасте до 18 лет по любым основаниям, за исключением случая ликвидации организации (статья 269 ТК РФ).

6. Необходимость выплаты денежной компенсации работнику за все неиспользованные отпуска при увольнении вне зависимости от оснований увольнения (статья 127 ТК РФ) с учетом особенностей, предусмотренных для некоторых категорий работников (часть вторая статьи 307, часть вторая статьи 347 ТК РФ).

**Задача.**

К директору ОАО обратилась старший бухгалтер Озерова с просьбой разрешить работать неполную рабочую неделю, так как у нее ребенок 14 – ти лет - инвалид детства. Директор отказал ей, сославшись на большой объем работы.

Подлежит ли удовлетворению просьба Озеровой?

Какие гарантии предоставляются женщинам, имеющим детей, и лицам с семейными обязанностями?

ОТВЕТ:

Закон N 181-ФЗ под ребенком-инвалидом понимает лицо в возрасте до 18 лет, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Ребенку-инвалиду группа инвалидности не устанавливается (часть третья ст. 1).

Гарантии для родителей детей-инвалидов, предоставляемые работодателем, определены Трудовым кодексом РФ.

Согласно части первой ст. 93 ТК РФ по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работодатель обязан устанавливать ему неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

**Однозначно просьба старшего бухгалтера Озеровой подлежит удовлетворению директором ОАО**.

***Гарантии, предоставляющиеся женщинам, имеющим детей, и лицам с семейными обязанностями.***

Понятие лиц с семейными обязанностями

Государственная защита семьи базируется на двух основных принципах: добровольности брачного союза женщины и мужчины и полного равноправия супругов в семейных отношениях. Государство должно способствовать дальнейшему укреплению семьи, основанной на чувствах взаимной любви, дружбы и уважения всех членов семьи; воспитанию детей, охране интересов матерей и детей и обеспечению счастливого детства каждому ребенку. Государственная защита семьи обеспечивается такими материальными гарантиями, как совершенствование службы быта и общественного питания, выплата пособий, предоставление льгот и помощи семье. В каждом государстве при определении семейной политики учитывается социальная и медицинская защита материнства и детства в дородовый и послеродовый периоды, предоставление родительских отпусков в связи с рождением детей и пр.

На международном уровне вопросам правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями всегда уделялось повышенное внимание. Международная организация труда (МОТ) обратилась к этой проблеме с первых дней своего создания. Однако из всех лиц с семейными обязанностями под защитой международных норм были только беременные женщины и женщины с грудными детьми - кормящие матери (Конвенция МОТ N 3 "Об охране материнства" (1919 г.), Конвенция МОТ N 4 "О труде женщин в ночное время" (1919 г.) - в дальнейшем пересмотрены в 1948, 1952 г.). Принятая в 1965 г. Рекомендация N 123 "О труде женщин с семейными обязанностями" распространила свое действие на женщин с детьми вообще (т.е. и более старшего возраста), а также женщин с больными членами семьи. А с 1981 г. в соответствии с Конвенцией МОТ N 156 лицами с семейными обязанностями признаются трудящиеся мужчины и женщины с находящимися на их иждивении детьми либо с нуждающимися в уходе другими ближайшими родственниками.

Конвенция МОТ N 156 дала начало в международном и национальном законодательстве позитивной тенденции распространения прав и гарантий, ранее предоставляемых только женщинам, на других членов семьи.

Семейные обязанности возникают у граждан в связи со следующим обстоятельствами:

- государственная регистрация брака;

- прямое родство;

- беременность;

- юридический акт (решение суда об усыновлении, установлении опеки или попечительства).

Следовательно, к категориям лиц или трудящихся с семейными обязанностями относятся:

- мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей;

- мужчины и женщины, имеющие обязанности и в отношении других ближайших родственников - членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощи.

Принимая во внимание все особенности вышесказанного, определяется круг граждан, которых при правовом регулировании труда и социального обеспечения следует признавать лицами с семейными обязанностями: родители, усыновители (ст. 257 ТК РФ), опекуны, попечители (ст. 262), бабушки, дедушки, другие родственники (ст. 256).Во всех случаях труд женщин, а с недавнего времени и прочих лиц, обремененных выполнением семейных обязанностей (одиноких отцов, опекунов, попечителей и т.п.), регулируется в отдельном порядке с предоставлением значительного числа социальных гарантий и компенсаций.

Среди них Трудовой кодекс РФ выделяет:

ТК РФ - Глава 41. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Статьи: 253-264

ограничения в применении труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (статья 253 ТК РФ);

запрет на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей превышающих предельно допустимые нормы;

запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (статья 259 ТК РФ) (в отношении женщин и прочих лиц с семейными обязанностями, имеющих детей в возрасте до трех лет факты направления их в командировки, привлечения к сверхурочной работе или ночной работе, выходные и праздничные дни, могут иметь место только с их письменного согласия);

оплату среднего заработка за время обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (статья 254 ТК РФ);

приурочивание ежегодных оплачиваемых отпусков к отпускам по беременности и родам или отпускам по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста (статья 260 ТК РФ);

предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней за календарный год лицам, осуществляющим уход за детьми (статья 263 ТК РФ).

Кроме всего прочего, в соответствии с нормами действующего законодательства женщины пользуются в целом ряде случаев правом на сокращенную рабочую неделю.

Статьями 255-257 ТК РФ закреплен ранее применявшийся, и, кроме того, установленный Федеральным законом РФ от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» и постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 года № 883 «Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» порядок предоставления отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Если своим правом на оформление отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет женщина не воспользуется, а прежняя работа ею выполняться не может, согласно статье 254 ТК РФ она может быть переведена на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

В ходе исполнения трудовых договоров, заключенных с женщинами, следует учитывать, что беременным женщинам на основании медицинских заключений и по их личному заявлению должны снижаться нормы выработки, нормы обслуживания, а также они должны переводится на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. Во всех случаях вновь устанавливаемая заработная плата должна быть не меньше среднего заработка по прежней работе.

Если перевести беременную женщину на иную работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, не представляется возможным, работница должна быть освобождена от работы с сохранением средней заработной платы в полном размере.

Увольнение женщин должно производиться с обязательным соблюдением предусмотренных действующим законодательством дополнительных гарантий.

В частности, работодателем не могут быть расторгнуты любые трудовые договора с беременными женщинами (если только организация не ликвидируется), а также трудовые договора, заключенные с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до 18 лет), а также другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением случаев увольнения в связи с ликвидацией организации; несоответствием работника занимаемой должности в связи с состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора***).***