

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**Увольнение работника по инициативе работодателя: теория и
практика правового регулирования в Российской Федерации**

АВТОРЕФЕРАТ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

студентки 6 курса 613 группы
специальности 030501.65 «Юриспруденция»
Михайловой Натальи Сергеевны

Научный руководитель
к.ю.н., доцент кафедры конституционного
и муниципального права

Н.А.Мошкина

« ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой
профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ _____

Г.Н.Комкова

« ____ » _____ 20__ г.

Введение. Современное развитие нашей страны, характеризующееся усложняющимися экономическими и правовыми отношениями по поводу труда, приводит нас к острой актуальности разработки теоретических и прикладных проблем. Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов граждан нашей страны никогда не были на периферии общественного внимания и заинтересованности государства. Сегодня эти проблемы могут быть олицетворены в двуединстве вопроса заключения и расторжения трудового договора. Это принципиальный вопрос взаимодействия работника и работодателя.

Изменения, происходящие сегодня в социально-экономической жизни, не могут не влиять на реформирование всей системы правового регулирования общественных отношений, в том числе трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Изменения трудового законодательства носят системный характер и затрагивают практически все институты трудового права. Высокий уровень нормотворческой активности в сфере трудового права не решает всех накопившихся в социально-трудовой сфере проблем.

Дипломная работа посвящена вопросам прекращения трудового договора, которым на практике уделяется недостаточно внимания, в отличие от проблем заключения трудового договора. Тогда как правовая действительность ясно показывает равное значение этих вопросов, поскольку зачастую именно с расторжением трудового договора связано большее количество правовых коллизий.

Среди правовых норм, регулирующих трудовые отношения, особую группу составляют нормы, относящиеся к расторжению трудового договора с работником. Основания такого расторжения различны. Одни из них применяются по инициативе работодателя, другие - по инициативе работника, третьи - по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора, четвертые - по основаниям, которые не относятся ни к

одной из трех первых групп оснований. Самым распространенным является расторжение трудового договора по собственному желанию. Не последнее место занимает увольнение работника по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, которое достаточно часто порождает трудовые споры. Во избежание подобных ситуаций, работодателю следует не только подробно изучать прописанные трудовым законодательством нормы, которые он имеет право применять при необходимости, но и как можно больше получать информации по уже сложившейся практике применения данных норм.

Нужно четко уяснить, что увольнение по инициативе работодателя не является обязанностью. Это право, которое может быть применено как крайняя мера в сложившихся обстоятельствах, например, в случае ликвидации предприятия, или дисциплинарное взыскание, например, за прогул, когда все возможные меры по решению проблемы уже исчерпаны. И если таким правом все-таки решено воспользоваться, то на подразделение по работе с персоналом возлагается обязанность произвести увольнение юридически грамотно.

Вопросам различных оснований прекращения трудового договора в науке трудового права уделялось значительное внимание. Этим вопросом занимались такие видные ученые в области трудового права, как Л.А. Андреева, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, Е.А. Ершова, И.А. Костян, А.М. Куренной, Ю.П. Орловский, А.И. Ставцева, и многие другие.

Целью дипломной работы является научное осмысление и правовой анализ оснований увольнения работника по инициативе работодателя, обобщение накопленного в данной сфере теоретического и практического опыта.

Для достижения поставленной цели решались конкретные задачи:

- охарактеризовать основания прекращения и расторжения трудового договора;

- исследовать особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
- рассмотреть основания прекращения трудового договора при отсутствии вины работника;
- проанализировать особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника;
- рассмотреть специфику прекращения действия трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности работников или штата;
- изучить особенности расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации;
- исследовать особенности рассмотрения трудовых споров судебными органами;
- проанализировать вопросы совершенствования правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Объект дипломной работы – общественные отношения, возникающие при увольнении работника по инициативе работодателя.

Предметом исследования выступают нормы законодательства, которые регулируют порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Методы исследования – анализ норм трудового законодательства и судебной практики по основаниям, связанным с увольнением работника по инициативе работодателя, а также диалектический, формально-юридический и иные методы.

В данной работе проанализировано действующее законодательство, регулирующее увольнение работника по инициативе работодателя; выявлены проблемные моменты, которые являются основанием для

возникновения трудовых споров; определена позиция судов по вопросам увольнения работников по инициативе работодателя.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

Основное содержание работы. Первая глава дипломной работы посвящена общей характеристике оснований прекращения и расторжения трудового договора. В основе расторжения трудового договора и соответственно прекращения трудового правоотношения лежат конкретные правопрекращающие юридические факты. Как юридический факт, увольнение состоит из комплекса согласованных действий работодателя и работника. В результате этих действий происходит прекращение трудовых отношений между ними, погашение их взаимных прав и обязанностей, обусловленных трудовым договором, меняется социально-правовой статус работника, который перестает быть наемным работником данного работодателя, а работодатель лишается дисциплинарной власти в отношении бывшего работника.

В дипломной работе рассматриваются основания прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон. Возникновение юридического факта - соглашения сторон - как основания для прекращения трудового договора считается правомерным при полном совпадении мнения работника и работодателя по всем элементам содержания соглашения. Законодатель не указывает каких-либо фактов, которые могут быть положены в основу соглашения сторон. Однако не вызывает сомнений, что ими должны быть факты, которые определили бы реальную возможность расторжения трудового договора. Увольнение сотрудника по соглашению сторон может быть выгодно как работодателю, так и работнику: первый получает возможность избежать трудовых споров, а второй может уволиться без отработки и получить дополнительную компенсацию.

В работе рассмотрены основания расторжения трудового договора по инициативе работника. Согласно ст. 80 ТК РФ работник может расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. В случае, когда работник сам выразил желание прекратить трудовые отношения и просит уволить его, согласие или в данном случае несогласие работодателя на само прекращение трудового договора юридического значения не имеет. Оно имеет значение только для определения конкретной даты увольнения, в случае если работник просит уволить его до истечения срока, установленного для предупреждения об увольнении по собственному желанию.

Расторжение трудового договора по инициативе работника является наиболее распространенным в Российской Федерации.

В дипломной работе исследуются основания расторжения трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон. Конкретные обстоятельства, не зависящие от воли сторон, которые прекращают трудовой договор, изложены в ст. 83 ТК РФ.

Глава 2 посвящена порядку увольнения работника по инициативе работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает определенный, ограниченный перечень оснований для прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Работодатель не вправе уволить работника по основаниям, не предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя закреплен в ст. 81 ТК РФ, в которой предусмотрено 12 конкретных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя достаточно разнообразны и могут быть классифицированы как общие и дополнительные.

Указанные основания распространяются на всех работников всех организаций работодателей независимо от их форм собственности и организационно-правовых форм.

Закрепленные в Трудовом кодексе РФ основания увольнения по инициативе работодателя, в зависимости от содержания в науке трудового права классифицируются на субъективные и объективные. При расторжении трудового договора по субъективным основаниям работодатель самостоятельно, по собственной инициативе оценивает профессиональные и личностные качества работника, его ценность для организации. Объективные основания увольнения исключают личностную оценку работника, волеизъявление работодателя направлено не на увольнение конкретного работника, а на решение производственно-экономических задач организации.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника принято подразделять на общие и специальные. При этом к общим основаниям относятся –неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К специальным - совершение виновных действий работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы; однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем своих трудовых обязанностей.

Самой распространенной причиной увольнения работников по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. В настоящее время многие работодатели ввиду необходимости обеспечения дальнейшего

функционирования организаций вынуждены использовать свое право на сокращение численности работников организации.

Нельзя считать, что сокращение численности или штата работников всегда является следствием неблагоприятной экономической конъюнктуры. В ряде случаев мероприятия по уменьшению численности проводят вполне успешные организации, которые в целях повышения конкурентоспособности своей продукции оптимизируют свои расходы. Один из способов такой оптимизации - изменение штатного расписания, сокращение управленческого персонала. Поэтому сокращение штата или уменьшение численности работников всегда занимало и занимает значительное место в арсенале средств по приведению и количественного, и качественного состава персонала в соответствие с текущими и перспективными потребностями организации. Отсюда и тотальность применения соответствующего основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Досрочное расторжение трудового договора в связи с ликвидацией предприятия и прекращением деятельности работодателем - индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при наступлении соответствующих обстоятельств производится в отношении всех работников.

Это в принципе отличает названное основание от прочих предусмотренных ст. 81 ТК РФ. В общем случае ликвидация предприятия - это не что иное, как прекращение его деятельности как юридического лица без перехода полномочий в порядке правопреемства к каким-либо другим лицам, предпринятое в порядке, предусмотренном законодательством, по решению органа, уполномоченного на то в соответствии с учредительными документами, или по решению суда.

Представляется, что увольнение работника по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации является исключительным случаем. При выяснении правомерности увольнения по рассмотренному основанию

требуется выяснение различных обстоятельств дела, в том числе произошла ли реальная ликвидация организации или нет.

Заключение. Для России, стремящейся сформировать социально ориентированную рыночную экономику, цивилизованный рынок труда, использование мирового опыта правового регулирования труда представляет особую ценность.

Современный Трудовой кодекс РФ в ряде своих статей носит компромиссный характер, поскольку был принят на основе согласованного проекта, выработанного в результате взаимных уступок трех сторон социального партнерства.

Анализ судебной практики разрешения трудовых споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, показывает, что расторжение трудового договора по воле работодателя остается конфликтной сферой отношений. Причем причины конфликтности во многом порождены не только концептуальными недостатками современного ТК РФ, но и несоответствием некоторых норм законодательства требованиям основополагающих конвенций Международной организации труда .

Сосредоточение в одной статье Трудового кодекса РФ всех оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя следует признать логичным и целесообразным как с позиции практического применения, так и построения гарантий для работников.

В науке выработалось справедливое мнение, что увольнение работника правомерно при наличии одновременных обстоятельств:

- наличие основания для увольнения, указанного в законе;
- соблюдения порядка увольнения по данному основанию;
- наличие юридического акта прекращения трудового договора;
- соблюдение всех общих и дополнительных гарантий при увольнении данного работника.

Анализ гражданских дел, связанных с трудовыми спорами, позволяет сделать вывод о том, что к рассмотрению каждого дела о восстановлении на работе по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ, подходить необходимо индивидуально, с учетом конкретных обстоятельств дела, применяя как ТК РФ, так и иные акты, содержащие нормы трудового законодательства.

Рассмотрение оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, позволило сделать вывод о распространенности их применения в практической деятельности предприятий и учреждений. До настоящего момента увольнение по указанным основаниям вызывает многочисленные судебные споры. Это свидетельствует о недостаточной осведомленности работодателей о правовой процедуре применения п. 1-4 ст.81 ТК РФ, в связи с чем необходима тщательная подготовка и планирование мероприятий по расторжению трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя.

Анализ таких оснований позволил сделать следующий вывод. Поскольку вопросы разграничения оснований увольнения на основании ликвидации организации и сокращения численности или штата работников организации являются довольно спорными вопросами в юридической практике, требующими тщательного разбирательства всех обстоятельств, послуживших основаниями увольнения, основная нагрузка при этом ложится на судебные органы.

Анализируя основания увольнения по инициативе работодателя при наличии вины работника и судебную практику применения норм ТК РФ, можно сделать вывод, что трудовое законодательство в рассматриваемой области имеет пробелы. Например, законодательство не определяет, что должно считаться однократным грубым нарушением трудовых обязанностей при увольнении по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; как следует толковать понятие

«принятие руководителем организации необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации». Законодатель в этих случаях использует лишь оценочные категории, что дает возможность работодателям достаточно вольно толковать правила увольнения по указанным основаниям.

Представляется также, что ТК РФ установлен слишком короткий (одномесечный) срок исковой давности для защиты прав уволенных работников. Пропуск этого срока работником по неважным причинам является основанием для отказа в удовлетворении обоснованных и законных по существу исковых требований работника о восстановлении на работе и компенсации материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением.

Хотелось бы отметить также, что с определенной долей условности можно сказать, что такое основание для увольнения работника по инициативе работодателя, как несоответствие по квалификации, является смягченной формой увольнения за неоднократное нарушение трудовых обязанностей. Фактические причины увольнения практически одинаковы, последствия и для работодателя, и для работника - те же.

В современной юридической практике увольнение выступает главным образом способом наказания работника, а не средством исполнения функций пресечения и предупреждения. Когда работодатель в определенной ситуации не отстраняет работника от работы, но впоследствии все-таки увольняет его за появление на работе в состоянии опьянения, получается, что именно карающую функцию работодатель расценивает в качестве главной.

Подводя итог исследований, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, вполне обоснованным является вывод о том, что отдельные нормы ТК РФ, регулирующие этот круг отношений, нуждаются в дальнейшем их совершенствовании. Особенно это касается

таких важных аспектов как: увольнение работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, в случае совершения им дисциплинарного правонарушения, которое дает работодателю право для утраты доверия к такому работнику; увольнение работника в связи с совершением им аморального проступка, несовместимого с продолжением порученной согласно трудовому договору работы.