

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ОТСУТСТВИИ ВИНЫ РАБОТНИКА



Астахова
Александра
Иванова
Дарья

В статье 81 Трудового Кодекса РФ предусмотрены следующие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя без вины работника:

- 1) Увольнение работника в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
- 2) Увольнение работника по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
- 3) Увольнение работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
- 4) Увольнение работника в связи со сменой собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

1. Увольнение работника в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Основанием увольнения являются:

- – решение о ликвидации юридического лица;
- – прекращение деятельности филиала, представительства, расположенного в другой местности;
- – прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- – фактическое прекращение своей деятельности работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем.



Порядок увольнения предусматривает:

1) предупреждение работника персонально и под роспись о предстоящем увольнении не менее чем:

- – за два месяца до увольнения – по общему правилу;
- – за три календарных дня – работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев;
- – за семь календарных дней – работника, занятого на сезонных работах;

2) сообщение в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем за два месяца до увольнения;

3) выплату выходного пособия в размере:

- – среднего месячного заработка – по общему правилу;
- – двухнедельного среднего заработка – работникам, занятым на сезонных работах;

4) сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

5) сохранение среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения:

- – в исключительных случаях;
- – по решению органа службы занятости населения;
- – если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2. Увольнение работника по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Необходимо отличать различные по существу управленческие действия работодателя: сокращение численности и сокращение штата. При сокращении численности происходит уменьшение количества штатных единиц по одной должности, при сокращении штата – исключение должности из штатного расписания.

Условия правомерности:

- 1) необходимо действительное сокращение численности или штата работников (если уволили – нельзя тут же на эту должность взять другое лицо).
- 2) должно быть учтено преимущественное право работников на оставление на работе (см. ст. 179 ТК РФ). Очередность не установлена.
- 3) обязаны предложить работнику другую имеющуюся работу – как вакантную (свободную) должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. (см. ч.3 ст.81 ТК РФ).
- 4) о предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден:
 - письменно;
 - под роспись;
 - не менее чем за 2 месяца (исключение сезонные работники и временные).
- 5) при увольнении членов профсоюза учитываем мнение профсоюза. Учёт мнения профсоюза действителен в течение месяца.

3. Увольнение работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При увольнении по данному основанию важным является проведение аттестации в отношении конкретного работника, в результате которой аттестационная комиссия пришла к выводу о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (абз. 1 п. 31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Увольнение правомерно при условии:

- 1) несоответствия работника занимаемой должности обусловлено недостаточной квалификацией.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. (см. ст.195.1 ТК РФ).

- 2) недостаточная квалификация должна быть подтверждена результатами аттестации.
- 3) в состав аттестационной комиссии обязательно включается представитель профсоюзной организации.
- 4) если невозможно перевести работника на другую вакантную работу.
- 5) если учтено мнение профсоюза.

Аттестации нельзя подвергнуть беременную женщину и лицо, отработавшее менее года. (см.ст.75 ТК РФ, п.32 ПП ВС от 17.03.2004г. №2)

4. Увольнение работника в связи со сменой собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Следует учитывать следующие обстоятельства:

- **1) смена собственника имущества организации** – это переход (передача) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам;
- **2) специальный субъект увольнения** – руководитель организации, его заместитель и главный бухгалтер;
- **3) право увольнения у нового собственника действует в течение трех месяцев** со дня возникновения у него права собственности;
- **4) увольняемым работникам выплачивается компенсация** в размере не ниже трех средних месячных заработков.



Кассационное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда.

- Приходько А.В. обратился в суд с иском к ООО "Наше качество Камчатка" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, невыплаченной премии, компенсации морального вреда.
- В обоснование заявленных требований истец указал на то, что он работал в ООО "Наше качество Камчатка". ДД.ММ.ГГГГ работодатель уведомил его о сокращении штата. ДД.ММ.ГГГГ он был уволен в связи с сокращением штата работников по п.2 ст.81 ТК РФ. Однако, после его уведомления о сокращении, в магазин принимались другие работники. Истец считает увольнение незаконными, так как фактического сокращения штата в организации не производилось.
- Согласно приказу, структурное подразделение ООО "Наше качество Камчатка" сокращено с ДД.ММ.ГГГГ по причинам экономического характера, в целях стабилизации финансового положения, оптимизации структуры и численности организации.
- Во исполнение указанного приказа в штатное расписание ООО "Наше качество Камчатка" внесены изменения: сокращена численность по должностям, в том числе, "продавец-консультант" в количестве 8 единиц, "продавец-кассир" - 3 единицы.
- Увольнение работника по сокращению численности подразумевает уменьшение количества единиц по соответствующей специальности (должности, профессии), при сокращении численности сначала сокращаются вакантные единицы по данной специальности, а затем, если в этом имеется необходимость, и занятые работниками. В свою очередь, увольнение работника по сокращению штата предполагает ликвидацию занимаемой им должности.
- Как следует из приказа и штатного расписания ответчика ООО "Наше качество Камчатка" произведено сокращение численности штата по должности продавец-консультант, вместо 8 единиц, стало 2.
- Решение Индустриального районного суда города Хабаровска от 15 марта 2016 года отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе судей.

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД, КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ.

- Иск В. к ООО о признании приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, установлении факта трудовых отношений и взыскании денежной компенсации в счет возмещения морального вреда.
- В обоснование заявленных требований истица указывала, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком, работала в должности медицинской сестры стоматологического кабинета, трудовой договор ею подписан 01.06.2008 года; 21.03.2009 года ответчик предложил истице уволиться по собственному желанию, однако истица отказалась; 24.03.2009 года истица не была допущена к работе без объяснения причин; в дальнейшем в период с 26.03.2009 года по 30.04.2009 года истица находилась на больничном листе, 30.04.2009 года истица обратилась с жалобой в прокуратуру по факту проверки соблюдения трудового законодательства ответчиком; в дальнейшем истице стало известно, что она уволена приказом от 23.03.2009 года в связи с несоответствием занимаемой должности.
- Из материалов дела усматривается, что истица была принята на работу к ответчику на должность медицинской сестры с испытательным сроком в два месяца, что подтверждается заявлением истицы, трудовым договором, приказом о приеме на работу. Приказом от 23.03.2009 года истица уволена по п. 3 ст. 81 ТК РФ в связи с несоответствием занимаемой должности. Аттестация на предмет соответствия истицы занимаемой должности или выполняемой работе не проводилась, в обоснование увольнения истицы ответчик сослался на отсутствие у истицы сертификата "Сестринское дело в стоматологии".
- Суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что увольнение по основаниям указанным в п. 3 ст. 81 ТК РФ возможно только после проведения аттестации работника.

Апелляционное определение Московского городского суда

- К. Н. обратилась в суд с иском к ответчику о восстановлении на работе в должности генерального директора ООО «СтокСервис», взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, мотивируя свои требования тем, что решением учредителя была назначена генеральным директором ООО «СтокСервис». Из выписки из ЕГРЮЛ узнала, что досрочно освобождена от занимаемой должности. Приказа об увольнении не получала, трудовая книжка не выдана, процедура увольнения не соблюдена, решение о прекращении ее полномочий принято без ее участия, без проведения общего собрания участников ООО.
- Как следует из материалов дела, К. Н. являлась участником ООО «СтокСервис» и ей принадлежала доля в размере 95% в его уставном капитале, согласно решению участника ООО «СтокСервис» оставшиеся 5% доли в уставном капитале принадлежали другому участнику – Р.
- 10 декабря 2012 г. на основании собственного заявления К. Н. вышла из состава учредителей ООО «СтокСервис» путем отчуждения своей доли в уставном капитале в размере 95% обществу.
- Решением единственного участника ООО «СтокСервис», доля, принадлежащая Обществу в размере 95% перешла в полном объеме участнику Р., который прекратил полномочия генерального директора К. Н.
- Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц, изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.
- Принять по делу новое решение, которым исковые требования К. Н. к ООО «СтокСервис» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула удовлетворить.