

# Увольнение по инициативе работодателя по 81 ст. ТК РФ

2018



# Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации;

2) сокращения численности или штата работников организации,

- предупреждение **ПИСЬМЕННО** за 2 месяца;
- при этом работодатель **ДОЛЖЕН** предложить **ВСЕ** имеющиеся **ДРУГИЕ** вакансии - другие должности, отделы и т.д.)
- при увольнении по сокращению штатов необходимо учитывать **преимущественное право** некоторых категорий работников на оставление на работе (см. ст. 179 ТК РФ и комментариев к ней).

# п.2. ст.81.Увольнение в результате сокращения численности или штата работников организации



# Сокращения численности или штата работников организации

сокращению подлежат не конкретные личности, а рабочие места

Поэтому сокращение рабочих мест и высвобождение в связи с этим рабочей силы еще не означает прекращения трудовых отношений.

## **Определение СК по гражданским делам Омского областного суда № 33-1597 от 23.05.07 г.**

Работодатель должен предлагать высвобождаемому работнику другую имеющуюся работу (должность) не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и на протяжении всего 2хмесячного срока каждый раз, когда появляется вакантная должность. При этом должны предлагаться как существующие должности, так и вновь вводимые

# Судебная практика

При проверке штатного расписания суд исследует, **не была ли должность уволенного заменена на другую похожую должность.** Если сменилось только название должности, а объем работы и характер выполняемых обязанностей остался прежним, то сокращение может быть признано фиктивным. Увольнение по сокращению штата допускается только при исключении из штатного расписания должностей, рабочих единиц по конкретным специальностям.

# Судебная практика

Некоторые идут на фиктивное сокращение должности, увольняют работника, после чего вводят новое штатное расписание, в котором сокращённая должность (например, под другим названием, но с тем же функционалом) фактически присутствует.

С уверенностью можно сказать, что суд примет решение в пользу работника. Об этом, например, свидетельствует **Определение Судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 23.05.2007 N 33-1597**, которая отменила решение суда первой инстанции и направила дело на новое рассмотрение.

# При сокращении штатов необходимо учитывать преимущественное право некоторых категорий работников

**более высокая производительность труда и квалификация.**

Какого-либо определённого перечня документов, свидетельствующих о более высокой **производительности** труда, законодательство не закрепляет. Следовательно, этот юридический факт устанавливается на основе совокупной оценки доказательств..

**Квалификация** доказывается документами об образовании, о повышении квалификации, профессиональной переподготовке.



# при равной производительности труда и квалификации преимуществами пользуются:

семейные - при наличии двух или более иждивенцев;  
лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным  
заработком;  
работники, получившие в данной организации трудовое увечье  
или профессиональное  
заболевание;  
инвалиды Великой Отечественной  
войны и инвалиды боевых  
действий по защите Отечества;  
работники, повышающие свою  
квалификацию по направлению  
работодателя без отрыва от работы.



# **Не допускается увольнение по инициативе работодателя:**

- **беременных женщин, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери**
- **в период временной неспособности работника**
- **в период пребывания работника в отпуске**

**Понятие **трудового увечья** дано в Положении о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденному Постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г.**

- Под **трудовым увечьем** понимается повреждение здоровья работника в результате **несчастного случая**, который произошёл при обстоятельствах:

при выполнении трудовых обязанностей, а также при совершении каких-либо действий в интересах организации, хотя бы и без поручения администрации;

в пути на работу или с работы;

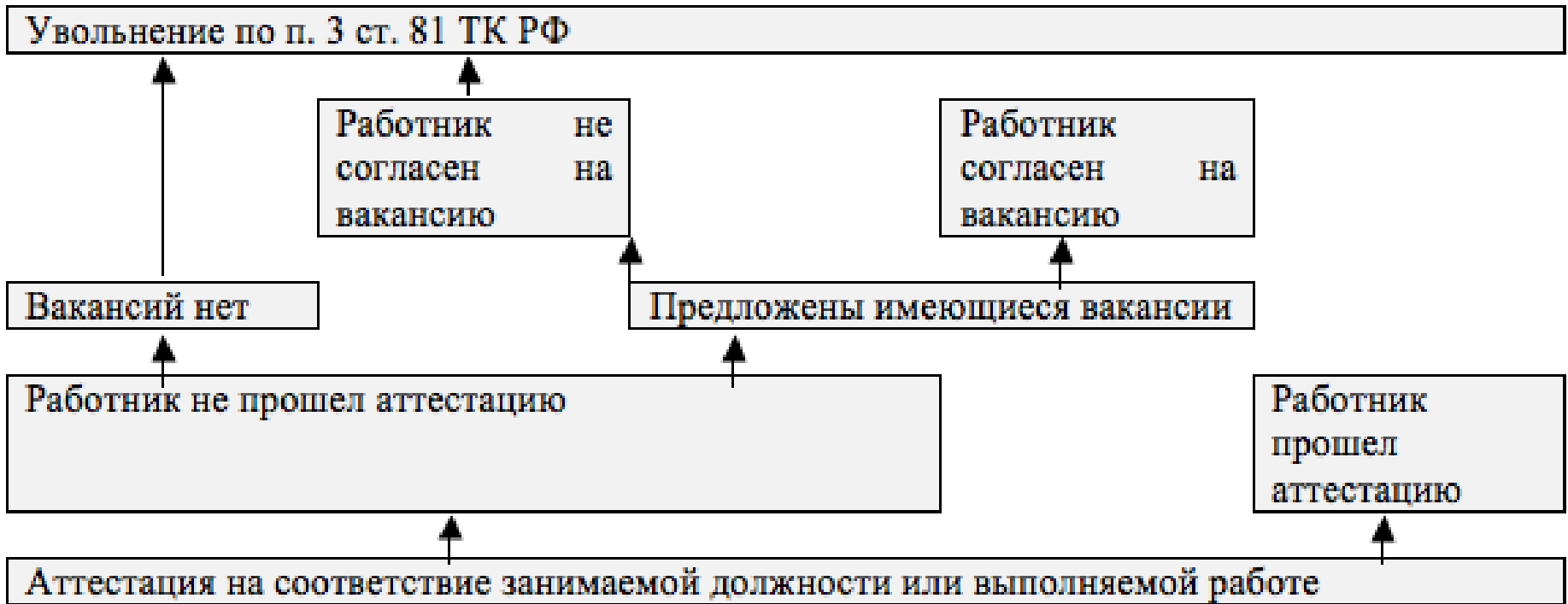
на территории организации или в ином месте работы в течение рабочего времени (включая и установленные перерывы), в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п. перед началом или по окончании работы;

вблизи организации или иного места работы в течение рабочего времени, включая установленные перерывы, если нахождение там не противоречило правилам внутреннего трудового распорядка.

## Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе **вследствие недостаточной квалификации**, подтверждённой результатами аттестации;

при этом должен быть приказ о проведении «Аттестации» и о создании аттестационной комиссии, «Положение об аттестации сотрудников организации» - с которым работник должен быть ознакомлен ПОД РОСПИСЬ, Протокол заседания аттестационной комиссии и т.д. Т.е. работодатель не может просто сказать, что «Вы не соответствуете нашим требованиям»



Увольнение по п. 3 ст. 81 ТК РФ

Работник не согласен на вакансию

Работник согласен на вакансию

Вакансий нет

Предложены имеющиеся вакансии

Работник не прошел аттестацию

Работник прошел аттестацию

Аттестация на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе

## **Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:**

- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

# Судебная практика

Если работник неоднократно нарушал трудовую дисциплину, но к нему не применялось дисциплинарное взыскание, то он не может быть уволен по п. 5 комментируемой статьи. Нарушение трудовой дисциплины признается неоднократным, если, несмотря на взыскание, противоправный проступок работника продолжается. В этом случае допускается применение к нему нового взыскания, в том числе увольнение по п. 5 комментируемой статьи (абз. 2 п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда последний до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовое соглашение в данном случае прекращается лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (абз. 3 п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

# Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

**б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:**

а) прогула, то есть отсутствия **на рабочем месте** без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4х часов подряд в течение рабочего дня (смены);



# Судебная практика

Отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей возможно, если к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание, которое на момент повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей не снято и не погашено (абз. 1 п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).



## ст. 209 ТК РФ и комментариев к ней

Под рабочим местом в данном случае понимается не только рабочее место, закрепленное за работником, но и то, на котором работник был обязан находиться в силу указания соответствующего руководителя работника

## СВЕДЕНИЯ

## О РАБОТЕ

ТК № 8604301\*

№ записи	Дата			Сведения о приеме на другую постоянную работу, (с указанием причин и ссылкой)
	число	месяц	год	
1	2		3	
20	31	03	2010 <sup>3</sup>	Уволен за прогул, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
				Начальник отдела кадров

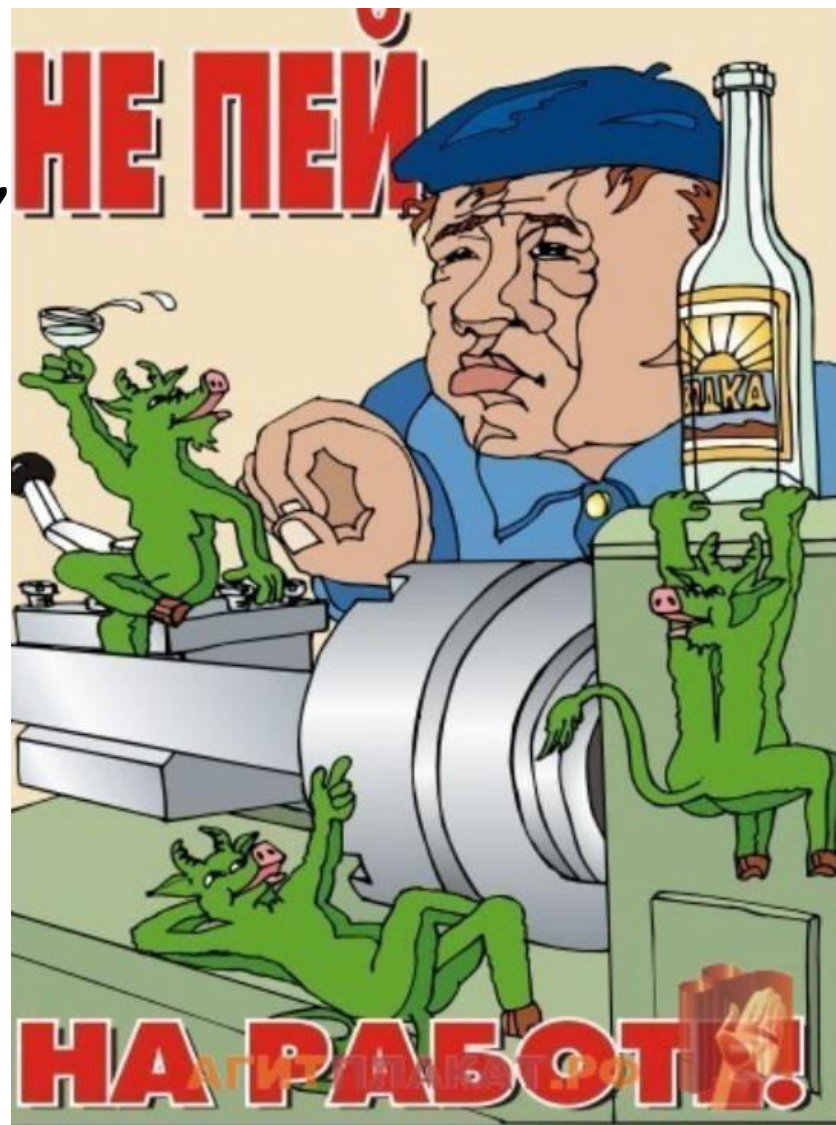
на работу, переводе квалификации, увольнении (на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесены записи
	4
	Приказ от 15.04.2010 № 15



<sup>3</sup> Прим.: указанная дата увольнения совпадает с последним рабочим днем сотрудника для данного примера в соответствии с положениями ст. 84.1 ТК РФ, что отражает официальную точку зрения на данный вопрос. Как уже отмечалось, возможно и указание датой увольнения день издания приказа, что в некоторой степени может подкрепить позицию работодателя в суде в случае спора по иску уволенного сотрудника относительно даты увольнения.

# Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

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



# Фиксация состояния алкогольного опьянения

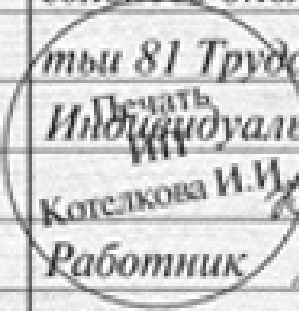
Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения **может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств** (например, показания свидетелей, видеозаписи, фотографии), с помощью которой можно подтвердить факт состояния опьянения

## СВЕДЕНИЯ

## О РАБОТЕ

ТК № 8604301'

№ записи	Дата			Сведения о приеме на другую постоянную работу. (с указанием причин и ссылкой)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				<i>Индивидуальный предприниматель</i>	
				<i>Котелков Игорь Иванович</i>	
1	07	05	2007	<i>Принят продавцом-консультантом в торговый зал</i>	<i>Приказ от 06.05.2005 № 5/к</i>
2	20	11	2008	<i>Уволен за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, подпункт «б» пункт 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации</i>	<i>Приказ от 20.11.2008 № 19/к</i>
				<i>Индивидуальный предприниматель</i>	
				<i>Котелкова И.И.</i>	<i>И.И. Котелков</i>
				<i>Работник</i>	<i>А.Е. Василенко</i>



## **Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:**

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;



## Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- работодателем должно быть установлено, а в случае возникновения спора доказано наличие:

а) неправомерных действий работника;

б) тяжких последствий;

в) необходимой причинно-следственной связи между действиями работника и наступившими последствиями.

увольнения сотрудника в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника".

## Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

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

Не могут быть уволены в связи с утратой доверия счетоводы, бухгалтеры, товароведы, контролеры, маркировщики и другие работники, поскольку материальные ценности им непосредственно не вверяются.

Утрата доверия со стороны работодателя должна основываться на объективных доказательствах **ВИНЫ** работника в причинении материального ущерба. Если вина работника не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия, несмотря на наличие недостачи, порчи вверенных ценностей и т.д.

# Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является



## **Трудовой договор подлежит расторжению по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ для отдельных категории работников**

- - в государственных корпорациях (компаниях), иных организациях,
- - в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования,
- - в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ;
- а также перечень этих организаций утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.07.2013 N 613.

## Ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 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;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

**Остались вопросы?**

**Юлия Бронских**

**Тел. +7-963-621-04-61**