**Доклад по теме: “Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.”**

Трудовой договор является ключевым понятием трудового права, является практически его сутью, так как большинство трудовых отношений связано именно с договором, либо его заключением или расторжением.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя зачастую связана с деликтами со стороны работника. Правила, разработанные трудовым правом, позволяют защитить работника от произвола работодателя и усовершенствовать работу предприятий.

В отличие от работника, работодатель существенно ограничен законом в своей возможности прекратить трудовые отношения с работником. Объясняется такая позиция законодателя стремлением обеспечить стабильность трудового правоотношения и защиту интересов наемного работника. Согласно ТК прекращение трудового договора по инициативе работодателя, по общему правилу, возможно только по основаниям, исчерпывающий перечень которых устанавливается законом, и лишь при соблюдении установленного порядка увольнения. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. Трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного гражданина с конкретной организацией о его труде в данной организации в качестве работника. Трудовой договор как основание возникновения и форма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего правоотношения.

При формулировании оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя законодатель учитывает как личность работника, так и особенности его труда, обусловленные трудовой функцией.

Рассматривая основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, следует отметить и то, что в ст. 81 ТК РФ содержатся как основания, которые распространяются на всех работников, так и основания, которые применимы лишь к определенной категории работников.

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

Данная тема актуальна на сегодняшний день, т.к работодатель часто пренебрегает правилами установленными в Трудовом Кодексе. Работодатели совершают недопустимые ошибки, которые впоследствии могут лечь в основание предъявленных исковых требований.

Предметом являются критерии правомерности увольнения работника по инициативе работодателя.

Целью работы является исследование оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с точки зрения правомерности их применения.

Трудовой договор рассматривается в трех аспектах:

1)как соглашение о труде между работником и работодателем;

2)как юридический факт, являющийся основанием возникновения трудовых правоотношений;

3)как институт трудового права.

Трудовой договор как институт права – это совокупность правовых норм, регулирующих вопросы заключения, изменения и расторжения трудового договора. Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виной работника**

Работодатель может расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником, если существуют основания увольнения и соблюдены все правила увольнения. В Трудовом кодексе РФ запрещается увольнение в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам. В Трудовом кодексе РФ содержится ограниченный перечень оснований увольнения работника по инициативе работодателя. В любом случае основания, не предусмотренные законом, не применяются.

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор работодатель может расторгнуть в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых

обязанностей:

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

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

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

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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником 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;

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

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 или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

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

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Необходимо подчеркнуть, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Поэтому и при наличии рассмотренных оснований для расторжения трудового договора работодатель может отказаться от увольнения работника. Такой отказ допускается, так как улучшает положение работника, избавляя его от необходимости претерпеть неблагоприятные последствия, связанные с увольнением с работы по инициативе работодателя.

В п. 2 ст. 81 ТК РФ в качестве основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя названо сокращение численности или штата работников организации. Сокращение численности или штата работников – одно из мероприятий по улучшению деятельности организации, а также ее укомплектованию наиболее квалифицированными кадрами.

Расторжение трудового договора считается правомерным при соблюдении одновременно следующих условий.

