

Юхновец Венера Владимировна, студентка,
Оренбургский государственный университет,
г. Оренбург
Yukhnovets Venera Vladimirovna,
student, Orenburg State University,
Orenburg

**УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.
ЗАКОННЫЕ ОСНОВАНИЯ И ПРОЦЕДУРЫ
DISMISSAL AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER.
LEGAL GROUNDS AND PROCEDURES**

Аннотация: Статья посвящена исследованию оснований и процедур увольнения работника по инициативе работодателя. В статье исследуются проблемные аспекты такого увольнения и предлагаются меры направленные по совершенствованию процедуры увольнения по инициативе работодателя.

Abstract: The article is devoted to the study of the grounds and procedures for dismissal of an employee at the initiative of the employer. The article examines the problematic aspects of such dismissal and proposes measures aimed at improving the procedure for dismissal at the initiative of the employer.

Ключевые слова: трудовые споры, увольнение, работник, основания, процедуры, проблемы.

Keywords: labor disputes, dismissal, employee, grounds, procedures, problems.

Проблемы увольнения сотрудников по инициативе работодателя занимают важное место в сфере трудового права и вызывают значительный интерес как у юристов, так и у практикующих специалистов. В условиях современной России, где экономические реалии постоянно меняются, а требования к квалификации работников становятся всё более высокими, тема увольнения по инициативе работодателя становится особенно актуальной и требует тщательного анализа.

Во-первых, увольнение по инициативе работодателя – это одна из наиболее конфликтных и спорных процедур в сфере трудовых отношений. Часто именно эта процедура становится причиной судебных разбирательств, что подтверждает её социальную значимость. Во-вторых, правильное применение норм трудового права в этой области критически важно для защиты прав как работников, так и работодателей. Неправомерные увольнения могут привести к серьезным последствиям, как для экономического состояния работника, так и для репутации компании.

В последние годы в России наблюдается рост числа трудовых споров, связанных с увольнением по инициативе работодателя. За 2024 годы было рассмотрено 3346 таких дела из которых было удовлетворено 1959 [6]. Это обусловлено как экономическими факторами, такими как кризисные явления и сокращение производства, так и изменениями в законодательстве. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) стал объектом множества реформ, направленных на защиту прав работников и упрощение процессов трудоустройства и увольнения. Эти изменения должны обеспечить баланс интересов сторон, однако на практике они не всегда реализуются должным образом.

Согласно статье 1 ТК РФ [1], основными целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защита интересов работников и работодателей.



Увольнение работников – это важный и ответственный процесс, который требует внимательного подхода и строгого соблюдения законодательства. Прекращение трудовых правоотношений между сотрудником и работодателем по инициативе последнего допустимо в ограниченном числе случаев, полный перечень которых содержится в ст. 81 Трудового кодекса РФ

Все случаи увольнения можно условно разделить на две основные группы:

- увольнения по вине работника;
- увольнения без вины работника (например, в результате реорганизации предприятия).

В первую группу входят случаи, когда работник сам виноват в своем увольнении. Это могут быть различные нарушения трудовых обязанностей, которые детально прописаны в части 3 статьи 192 ТК РФ. Рассмотрим основные основания для увольнения в этой категории.

1) Одним из наиболее распространенных оснований для увольнения является неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Например, если сотрудник трижды опоздал на работу, и за каждое опоздание ему было вынесено замечание, то за третье опоздание работодатель имеет полное право уволить его. Однако даже за второе нарушение, если оно было достаточно серьезным, например, отказ от выполнения своих обязанностей, работодатель может сразу принять решение об увольнении. Важно отметить, что нарушения не обязательно должны быть одинаковыми. К примеру, опоздание на три часа и отказ предоставить отчет о проделанной работе могут стать достаточным основанием для расторжения трудового договора [2, С. 149].

2) Прогул – это ещё одна распространенная причина увольнения. Работник считается прогульщиком, если он отсутствует на рабочем месте более четырех часов без уважительной причины. Если работник не сможет подтвердить наличие уважительной причины, работодатель вправе оформить документы на увольнение на основании статьи 81 ТК РФ. Прогул является однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, что делает его основанием для немедленного расторжения трудового договора [4, С. 176].

Приведем пример из практики, когда работодатель, используя это основание решил уволить работника, но не учел важные обстоятельства, которые послужили поводом принятия решения в пользу работника. Так, тракторист, который должен был пройти плановый осмотр после операции, оказался в сложной ситуации. Больница, в которой ему предстояло получить медицинскую помощь, располагалась в 20 километрах от его места работы. К сожалению, он не имел возможности покинуть рабочее место ни до, ни после смены, что привело к пропуску трех рабочих дней. Вернувшись на работу, мужчина предоставил работодателю справки из медицинского учреждения, подтверждающие его визит, однако это не спасло его от увольнения за прогул.

Работодатель, ссылаясь на отсутствие уважительной причины для отсутствия, принял решение о дисциплинарном взыскании. Однако суды встали на сторону работника, признав, что посещение врача является уважительной причиной для пропуска работы. Важно отметить, что даже если осмотр был рекомендательным, это не умаляло его значимости. Доводы работодателя о том, что тракторист мог посетить врача после смены, были отвергнуты, так как не было предоставлено доказательств наличия надежного транспортного средства.

В результате, приказ о дисциплинарном взыскании и увольнении был отменен, и мужчину восстановили на должности. Кроме того, ему была назначена компенсация в размере 200 тысяч рублей за период вынужденного прогула, что подчеркивает важность защиты прав работников в подобных ситуациях [5].

3) Нетрезвое состояние. Увольнение за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения также является серьезным основанием для расторжения трудового договора. Работодатель может уволить сотрудника не только за появление



в нетрезвом состоянии непосредственно на рабочем месте, но и на территории организации или в местах, куда работник был направлен для выполнения служебных обязанностей.

4) Разглашение государственной, служебной или коммерческой тайны также может служить основанием для увольнения. Важно, чтобы работодатель мог документально подтвердить, что работник знал о конфиденциальности информации. В случае разглашения персональных данных, работник должен был подписать обязательство о неразглашении, иначе увольнение может быть признано незаконным.

5) Работника, который совершил хищение, растраты или уничтожение чужого имущества, можно уволить только после получения решения суда или постановления уполномоченного органа. Это обеспечивает защиту прав работников и предотвращает произвольные увольнения.

6) Грубые нарушения охраны труда. Если работник грубо нарушает требования охраны труда, что может привести к несчастным случаям или авариям, его увольнение также возможно. Установление факта нарушения должно быть подтверждено специальной комиссией или специалистом по охране труда.

Вторую группу составляют случаи, когда увольнение происходит без прямой вины работника. Это может быть связано с реорганизацией, сокращением штата или другими обстоятельствами, не зависящими от работников. Так увольнение возможно по причине реорганизации. При реорганизации предприятия работники могут быть уволены по инициативе работодателя, если их должности сокращаются или изменяются. В этом случае работодатель обязан уведомить работников заранее и предложить альтернативные вакансии, если таковые имеются.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьями 71 и 81 ТК РФ, которые предписывают соблюдение определённых процедур и требований, направленных на защиту прав всех сторон.

Процедура увольнения включает в себя обязательное уведомление работника о предстоящем увольнении, что должно происходить в соответствии с установленными законодательством сроками. Например, согласно статье 180 ТК РФ, работодатель обязан уведомить работника о сокращении численности или штата не менее чем за два месяца. Однако на практике часто встречаются случаи, когда данное требование не выполняется, что приводит к признанию увольнения незаконным.

Процесс увольнения по инициативе работодателя строго регламентирован законом. Важно, чтобы работодатель соблюдал все необходимые процедуры, включая:

- издание приказа об увольнении, в нем должно быть четко указано основание увольнения с ссылкой на соответствующую статью ТК РФ;
- запись в трудовой книжке – формулировка увольнения должна точно соответствовать формулировке в приказе;
- расчет с работником, т.е. работник должен получить все причитающиеся выплаты в день увольнения, включая заработную плату и компенсацию за неиспользованный отпуск;
- соблюдение сроков уведомления, так в случаях, требующих уведомления профсоюза, необходимо получить его согласие.

Все документы, связанные с увольнением, должны быть правильно оформлены и сохранены в архиве компании для возможных проверок или споров.

Одной из наиболее распространённых проблем в правоприменительной практике являются процедурные нарушения. Работодатели нередко не соблюдают установленные сроки уведомления, не оформляют необходимые документы или делают это с ошибками. Например, отсутствие приказа о сокращении или неправильное оформление уведомлений о вакансиях может стать основанием для признания увольнения незаконным.



Кроме того, работник, как правило, оказывается в более уязвимом положении, когда речь идет о сборе доказательств в свою защиту. Законодательством предусмотрены дополнительные гарантии для работников, включая возложение на работодателя бремени доказывания законности увольнения. Это делает защиту прав работников особенно важной.

Несмотря на существующие нормы, регулирующие увольнение, существуют пробелы, которые создают правовую неопределенность. Например, недостаточная регламентация увольнения работников, избранных в профсоюзные органы, приводит к конфликтам и недопониманию. Трудовой кодекс не всегда четко указывает, каким образом должны быть оформлены документы и какие сроки должны быть соблюдены, что затрудняет правоприменение.

Судебная практика подтверждает, что нарушения процедурных требований и неправильное оформление документов являются основными проблемами при увольнении по инициативе работодателя. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 подчеркивает необходимость строгого соблюдения процедур увольнения и защиты трудовых прав работников.

Для улучшения ситуации необходимо усилить контроль за соблюдением процедурных норм. Судебные органы и трудовые инспекции должны более тщательно проверять соблюдение работодателями требований ТК РФ. Организация обучающих мероприятий для работодателей и работников по вопросам трудового законодательства может значительно снизить количество процедурных нарушений и конфликтных ситуаций. Введение обязательных курсов для руководителей и кадровых специалистов по основам трудового права также может повысить их компетентность [3, С. 251].

Проблематика увольнения по инициативе работодателя остаётся актуальной и требует комплексного подхода. Современные экономические условия и изменения в законодательстве подчеркивают важность строгого соблюдения процедурных норм при расторжении трудовых договоров. Увольнение по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с установленными нормами, чтобы защитить права работников и минимизировать риски для работодателей.

С учетом текущих тенденций в трудовом законодательстве и практике, можно выделить несколько направлений, которые могут способствовать улучшению ситуации.

1) Упрощение процедур. Возможно, стоит рассмотреть возможность упрощения некоторых процедур увольнения, чтобы снизить нагрузку на работодателей и уменьшить количество споров. Это может включать более четкие и доступные инструкции по оформлению документов.

2) Установление более строгих санкций за нарушения процедур увольнения может повысить уровень ответственности работодателей и снизить количество неправомерных увольнений.

4) Введение медиации как альтернативного способа разрешения трудовых споров может помочь сторонам достичь соглашения без необходимости обращения в суд, что экономит время и ресурсы.

5) Повышение уровня информированности, для этого необходимо проведение регулярных семинаров и вебинаров для работодателей и работников по вопросам трудового законодательства может способствовать лучшему пониманию прав и обязанностей сторон, что снизит количество конфликтов.

Таким образом, увольнение по инициативе работодателя – это сложный и многогранный процесс, требующий внимательного подхода как со стороны работодателей, так и работников. Соблюдение норм трудового законодательства, понимание правовых процедур и активное участие в разрешении споров помогут создать более стабильные и



справедливые трудовые отношения. Важно, чтобы обе стороны осознавали свои права и обязанности, что в конечном итоге приведет к более гармоничным отношениям на рынке труда и повысит уровень доверия между работниками и работодателями.

Эти меры могут значительно улучшить ситуацию в сфере трудовых отношений и снизить количество конфликтов, связанных с увольнением по инициативе работодателя. Таким образом, комплексный подход к решению данной проблемы будет способствовать созданию более справедливой и эффективной системы трудовых отношений в России.

Список литературы:

- 1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 29.12.2002 № 273-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
- 2 Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 414 с.
- 3 Сафронова, В.А. Трудовое право России / В.А. Сафронова. – Москва: Юрайт, 2018. – 672 с.
- 4 Чернышева, Л.А. О некоторых гарантиях, предусмотренных для работников при увольнении за прогул / Л.А. Чернышева // Ленинградский юридический журнал. – 2018. – № 3. – С. 176-181.
- 5 Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 23.09.2024 № 88-18903/2024 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-tretego-kassatsionnogo-suda-obshchey-urisdiktsii-ot-23-12-2/>
- 6 Показатели по отдельным категориям дел. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – <https://stat.апи-пресс.пф/stats/gr/t/22/s/0>

