**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя СТ 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:**

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие 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 обязанносте**й: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) 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, в том числе разглашения персональных данных другого работника;** 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; 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;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

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) утратил силу;

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

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции". Комментарий к Ст. 81 Трудового кодекса РФ 1. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по общему правилу возможно только по основаниям, исчерпывающий перечень которых установлен законом, и лишь при соблюдении установленного порядка увольнения. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. В качестве оснований для увольнения работника по инициативе работодателя законодатель формулирует три группы причин: 1) виновные действия работника; 2) причины, относящиеся к личности работника, но не являющиеся результатом его виновных действий; 3) обстоятельства, не зависящие от личности работника. При формулировании оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя законодатель учитывает как личность работника, так и особенности труда, обусловленные его трудовой функцией. В связи с этим различаются общие и специальные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Первые могут быть применены при увольнении любого работника, вторые - лишь работников определенных категорий (например, руководителей организаций, лиц, трудовая деятельность которых связана с обслуживанием денежных или товарных ценностей). Общие основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя сформулированы в комментируемой статье 81 ТК РФ, дополнительные (специальные) - частично в комментируемой статье, частично - в статьях ТК РФ, регламентирующих правовое положение отдельных категорий работников и работодателей, а также в иных федеральных законах. Наличие основания для увольнения по общему правилу дает работодателю право, но не обязывает его прекратить трудовой договор. Поэтому при наступлении обстоятельств, порождающих это право работодателя, последний может либо вовсе не менять содержание трудового договора с работником, ограничившись применением к нему мер организационно-правового характера, либо, если указанное обстоятельство исключает возможность сохранения за работником его должности или работы, обусловленной трудовым договором, - перевести работника с его согласия на другую работу. В некоторых случаях работодатель имеет право уволить работника, если перевод на другую работу невозможен либо работник отказывается от перевода. 2. Среди оснований увольнения работника по инициативе работодателя п. 1 комментируемой статьи называет ликвидацию организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Ликвидация организации (юридического лица) осуществляется по основаниям и в порядке, определяемым гражданским законодательством. Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 1 ст. 61 ГК РФ). Как следует из п. 2 ст. 61 ГК, юридическое лицо может быть ликвидировано по решению как самого этого лица (его учредителей (участников) либо компетентного органа), так и суда, в том числе в случае признания его банкротом. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 ГК РФ). Что касается прекращения деятельности работодателя - физического лица, то в данном случае речь идет о прекращении деятельности этого лица в качестве индивидуального предпринимателя - в том смысле, в каком трактует это понятие ТК РФ (см. ст. 20 ТК РФ и комментарий к ней). Смерть работодателя - физического лица является самостоятельным основанием прекращения трудового договора (п. 6 ст. 83 ТК РФ). Работодатели - индивидуальные предприниматели в смысле ст. 20 ТК РФ - это специальные субъекты права, действующие для достижения определяемых законом целей, включая производство прибыли, и, соответственно, обязанные в тех или иных формах осуществлять государственную регистрацию (лицензирование) своей деятельности. Например, подлежит государственной регистрации предпринимательская деятельность гражданина в качестве индивидуального предпринимателя или главы фермерского хозяйства (ст. 23 ГК РФ); особый порядок предусматривается законодательством для приобретения статуса адвоката (см. Федеральный закон от 31 мая 2002 г. N 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации"); на основании выдаваемой в установленном порядке лицензии осуществляется деятельность нотариусов (ст. 3 Основ законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1998 г. N 4462-1). Соответственно прекращение (или приостановление) деятельности такого рода работодателей может служить самостоятельным основанием для прекращения трудового договора с работниками в соответствии с п. 1 комментируемой статьи. Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 комментируемой статьи, в частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности (абз. 3 п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). 3. Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя как основание для расторжения трудового договора предусмотрено п. 2 комментируемой статьи. Численность работников определяется соответственно применяемым работодателем технологическим процессам и потребностям технического обслуживания его деятельности. Штат работников представляет собой совокупность руководящих и административных должностей различного уровня, а также специалистов. Штат определяется, как правило, руководителем посредством издания штатного расписания. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ). При увольнении по сокращению штатов необходимо учитывать преимущественное право некоторых категорий работников на оставление на работе (см. ст. 179 ТК РФ и комментарий к ней). Вместе с тем, поскольку в силу ч. 4 комментируемой статьи в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, правило ст. 179 ТК РФ при этом не применяется. 4. В силу п. 3 комментируемой статьи 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе может быть следствием недостаточной квалификации. Недостаточный уровень квалификации работника должен быть подтвержден результатами аттестации. Порядок проведения аттестации предполагает соблюдение следующих правил: а) наличие нормативной основы (соответствующего нормативного правового акта государства или органа местного управления и (или) локального нормативного акта об аттестации); б) осуществление процедуры проведения аттестации комиссией, создаваемой в порядке, устанавливаемом соответствующим актом; в) всеобщий характер аттестации (аттестации подлежат не отдельные, а все (за исключениями, определяемыми в нормативном порядке) работники определенной категории); г) периодичность в проведении аттестации (работники подвергаются аттестации регулярно, как правило, по истечении определенного срока после проведения предыдущей аттестации, установленного в нормативном порядке). Заключение аттестационной комиссии о том, что работник по уровню своей фактической квалификации не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, порождает у работодателя право расторгнуть трудовой договор с данным работником. Судебная практика исходит из недопустимости расторжения трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно в силу закона не является обязательным условием при заключении трудового договора. 5. Основанием для увольнения по инициативе работодателя является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 комментируемой статьи). Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязанностей по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). К таким нарушениям относятся: а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя; б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (см. ст. 162 ТК РФ и комментарий к ней), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (см. ст. 56 ТК РФ и комментарий к ней). При этом отказ от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК; в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК РФ), в случае, когда он не был заключен одновременно с трудовым договором, п. 36 названного Постановления Пленума ВС РФ предлагает исходить из следующего. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ. 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). Перечень дисциплинарных взысканий устанавливается законом (см. ст. 192 ТК РФ и комментарий к ней). По смыслу термина "неоднократное" (т.е. более чем одно) неисполнение трудовых обязанностей может иметь место и в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей. Учитывая, что в силу закона дисциплинарное взыскание действует в течение одного года, т.е. 12 месяцев, если работодатель не снял его с работника досрочно (см. ст. 194 ТК РФ и комментарий к ней), право работодателя расторгнуть трудовой договор возникает в случае, если работник в течение 12 месяцев после применения к нему дисциплинарного взыскания вновь нарушил трудовую дисциплину. В то же время, признавая неисполнение трудовых обязанностей "неоднократным", следует учитывать не только повторность нарушения, но характер и тяжесть самого проступка, предшествующее поведение работника и иные обстоятельства. 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). Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию после совершения деяния, дающего работодателю основания для применения к нему дисциплинарного взыскания, включая увольнение, не может считаться вынужденной (см. ст. 80 Трудового кодекса РФ и комментарий к ней). Действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям, не должны рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка. Нельзя уволить работника по п. 5 комментируемой статьи, например, за неправильное поведение в быту. Прекращение трудового договора по данному основанию конкретизируется в нормах ТК РФ, регламентирующих правовое положение педагогических работников (см. ст. 336 ТК РФ и комментарий к ней). 6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 комментируемой статьи) является основанием, достаточным для прекращения трудового договора с работником, вне зависимости от того, имел ли он до этого дисциплинарные взыскания. Грубыми нарушениями являются: 1) прогул (подп. "а" п. 6 комментируемой статьи). Под прогулом понимается отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены). К прогулу приравнивается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). 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 (о понятии рабочего места см. ст. 209 ТК РФ и комментарий к ней). Как следует из п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, увольнение по указанному основанию, в частности, может быть произведено: а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (см. ст. 80 ТК РФ и комментарий к ней); г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (см. ст. ст. 79, 80, 280, 292, 296 ТК РФ и комментарий к ним); д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). Не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов). При рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности перевода (см. ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ и комментарий к ним). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе (п. 40 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать: средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным (п. 41 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2); 2) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. "б" п. 6 комментируемой статьи). В силу ч. 1 ст. 76 ТК РФ работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в этот день (смену). Однако в соответствии с подп. "б" п. 6 комментируемой статьи могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или иного токсического опьянения вне зависимости от отстранения от работы в связи с указанным состоянием. Увольнение по данному основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, в которых по поручению администрации должен выполнять трудовую функцию (см. п. 42 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Не имеет также значения, в какое время работник находился на работе в нетрезвом состоянии: в начале или конце рабочего дня. Вместе с тем, если работник, пребывая в нетрезвом состоянии на территории организации или иного объекта, отсутствовал на своем рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня, работодатель вправе прекратить с ним трудовой договор за прогул без уважительных причин. Нетрезвое состояние либо наркотическое или иное токсическое опьянение работника могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств; 3) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной, в том числе персональных данных другого работника или работников), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. "в" п. 6 комментируемой статьи). О понятии, порядке и об условиях допуска работника к государственной, коммерческой и служебной тайне см. ст. 57 ТК РФ и комментарий к ней. Одним из главных и непременных условий защиты права на служебную и коммерческую тайну выступает принятие обладателем информации конкретных мер по охране ее конфиденциальности. Указанные меры подразделяются на организационные (например, подбор кадров), технические (применение технических средств защиты информации) и юридические. К числу юридических мер относятся: разработка и принятие специального положения о служебной и коммерческой тайне; утверждение перечня сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну; включение в трудовые договоры работников условий о неразглашении служебной и коммерческой тайны и т.п. Если обладатель этих сведений (работодатель) не предпринимает подобных мер, то он лишается возможности как защиты своих прав в отношениях с третьими лицами, так и предъявления каких-либо претензий к собственным работникам, которые передают эти сведения третьим лицам либо используют их вне организации. В случае оспаривания работником увольнения по подп. "в" п. 6 комментируемой статьи работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения (п. 43 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2); 4) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (подп. "г" п. 6 комментируемой статьи). По этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных наказаний. Комментируемая норма говорит о хищении чужого имущества, не уточняя, кто является субъектом права собственности на имущество - работодатель либо третье лицо (иной хозяйствующий субъект, другой работник). С учетом этого в абз. 2 п. 44 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 указывается, что в качестве чужого следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Поскольку увольнение по подп. "г" п. 6 комментируемой статьи является мерой дисциплинарного взыскания, установленный законом (см. ст. 193 ТК РФ и комментарий к ней) месячный срок для применения этой меры исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (абз. 3 п. 44 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Если за совершение указанного деяния назначено уголовное наказание, в силу которого исключается возможность продолжения работы, работник может быть уволен как по подп. "г" п. 6 ст. 81, так и по п. 4 ст. 83 ТК РФ (см. ст. 83 ТК РФ и комментарий к ней); 5) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. "д" п. 6 комментируемой статьи). Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (см. статью 214 Трудового кодекса РФ и комментарий к ней). Обязанность соблюдения требований охраны труда распространяется на всех лиц, состоящих в трудовых правоотношениях, поэтому несоблюдение данной обязанности любым работником является дисциплинарным проступком. Трудовой договор может быть прекращен с любым лицом, совершившим деяние, указанное в подп. "д" п. 6 комментируемой статьи. Прекращение трудового договора возможно при условии, если действия работника стали причиной наступления тяжких последствий либо заведомо создавали реальную угрозу их наступления. Следовательно, 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. Наличие такого рода обстоятельств устанавливается комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда в соответствии с установленными правилами (см. ст. ст. 217, 218, 227 - 231 ТК РФ и комментарий к ним). Если работник увольняется в связи с тем, что его действия создавали реальную угрозу наступления тяжких последствий, должны быть определены: а) те социально значимые интересы, которые подвергались опасности вследствие неправомерных действий работника; б) обстоятельства, предотвратившие наступление тяжких последствий. В качестве последних могут выступить случайно возникшие факторы, действия других лиц либо самого работника, воспрепятствовавшие наступлению тяжких последствий. Работодатель должен установить вину работника. Она выражается в том, что работник: а) сознавал либо мог и должен был сознавать неправомерный характер своих действий, связанных с нарушением требований охраны труда; б) предвидел либо мог и должен был предвидеть вероятность наступления тяжких последствий. Если работник не мог и не должен был предвидеть наступление тяжких последствий, его нельзя уволить по рассматриваемому основанию, что не исключает применения иных мер дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда. При полном отсутствии вины работника привлечение его к ответственности и расторжение трудового договора по подп. "д" п. 6 комментируемой статьи исключается. Частными случаями такого рода являются действия работника в состоянии крайней необходимости либо действия, направленные на выполнение распоряжения компетентного руководителя. В последнем случае ответственность работника исключается при условии, если он предупредил своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возможности возникновения ситуации, угрожающей охраняемым законом правам и интересам (см. ст. 214 ТК РФ и комментарий к ней). Поскольку закон связывает действия работника с наступлением (или возможностью наступления) тяжких последствий, наличие оснований для прекращения с ним трудового договора может быть подтверждено вступившим в силу приговором суда. Наряду с увольнением по рассматриваемому основанию соответствующие виновные должностные лица могут быть подвергнуты мерам административного наказания (ст. 5.27 КоАП России). Перечень случаев, которые являются грубым нарушением работником своих обязанностей, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (п. 38 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Прекращение трудового договора по любому из оснований, указанных в данном пункте комментируемой статьи, осуществляется в порядке, установленном для применения дисциплинарных взысканий (см. ст. 195 ТК РФ и комментарий к ней). 7. Основания, перечисленные в п. п. 1 - 3, 5 и 6 комментируемой статьи, относятся к числу общих оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Наряду с ними комментируемая статья содержит перечень специальных оснований (п. п. 4, 7 - 13) для увольнения работников определенных категорий при наличии к тому особых, вытекающих из особенностей правового положения этих работников, условий. Большая часть указанных оснований предполагает наличие виновных действий со стороны работника. 8. Смена собственника имущества организации (п. 4 комментируемой статьи) может служить основанием для увольнения только руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Поскольку в соответствии с п. 1 статьи 66 и п. 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 в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 комментируемой статьи с лицами, перечисленными в этой норме, так как собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество, смены собственника имущества не происходит (абз. 4 п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (см. ст. 75 ТК РФ и комментарий к ней). Единственным юридическим основанием, порождающим право работодателя расторгнуть трудовой договор с указанными лицами, является факт смены собственника имущества организации, поэтому для применения данного пункта не имеют значения личные и профессиональные качества увольняемых (уровень квалификации, дисциплинированности и т.п.). Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения договоров с другими работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается по п. 6 ст. 77 ТК РФ. О гарантиях руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации см. ст. 181 ТК РФ и комментарий к ней. 9. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, может быть уволен в связи с утратой доверия к нему со стороны работодателя в случае совершения виновных действий (п. 7 комментируемой статьи). Увольнение по указанному основанию возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним (абз. 1 п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Такими работниками по общему правилу являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров (см. ст. ст. 242 - 245 ТК РФ и комментарий к ним). 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. При установлении факта хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работник может быть уволен по основанию утраты доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с его работой (абз. 2 п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Прекращение трудового договора в силу непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (п. 7.1 комментируемой статьи 81 ТК России) является частным случаем увольнения работника в связи с утратой к нему доверия со стороны работодателя. Как и в случае прекращения трудового договора с работником в связи с утратой доверия к нему со стороны работодателя, в соответствии с указанным пунктом возможно увольнение только тех работников, которые замещают должности и выполняют работы, указанные в соответствующем перечне, утверждаемом в установленном законом порядке. Отличие комментируемого пункта от п. 7 комментируемой статьи заключается в содержании тех деяний, которые могут послужить основанием для утраты доверия со стороны работодателя, и в субъектном составе лиц, совершивших такие деяния. Если по общему правилу основанием для утраты доверия со стороны работодателя могут являться действия работника корыстного характера, как связанные, так и не связанные с работой (обмер, обвес покупателя или заказчика, совершение хищения и проч.), то в рассматриваемом случае основанием для утраты доверия могут послужить действия, которые сами по себе могут не носить корыстного характера (например, непринятие мер по устранению конфликта интересов или непредставление определенных, требуемых законом, сведений, либо представление искаженных сведений). Кроме того, такого рода информация касается не только самого работника, но и членов его семьи. О понятии "конфликт интересов", мерах, необходимых и достаточных для урегулирования этого конфликта; видах и содержании информации об имущественном положении работника и членов его семьи; круге таких работников см. ст. ст. 349.1, 349.2 ТК РФ и комментарий к ним. 10. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 комментируемой ст. 81 ТК РФ) также является специальным основанием для прекращения трудового договора. По такому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей образовательных организаций, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. Работники, не выполняющие воспитательных функций (в том числе руководители организаций, структурных подразделений), не подлежат увольнению по данному основанию. Аморальным считается проступок, противоречащий общепринятым нормам морали, причем не имеет значения, связан он с выполняемой работой или нет (п. 46 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Проступком такого рода следует считать применение мер воспитания, которые связаны с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (см. статью 336 ТК РФ с комментарием). Степень тяжести проступка подлежит оценке с учетом конкретных обстоятельств лицом, осуществляющим увольнение, либо органом по рассмотрению трудовых споров. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен (соответственно, по п. п. 7 или 8 комментируемой статьи) при условии соблюдения установленного порядка применения дисциплинарных взысканий (см. ст. 193 ТК РФ и комментарий к ней). Расторжение трудового договора по п. п. 7 и 8 комментируемой статьи может быть произведено и в случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ТК РФ, так как в силу ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В силу ч. 5 комментируемой статьи увольнение в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены вне места его работы или не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, возможно не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Днем обнаружения проступка следует считать день, когда работодателю стало известно или должно было стать известно о факте совершения проступка. Круг соответствующих должностных лиц работодателя должен определяться по правилам, установленным для фиксирования дня обнаружения дисциплинарного проступка (см. ст. 193 ТК РФ и комментарий к ней). Поскольку прекращение трудового договора в соответствии с п. 7.1 комментируемой статьи является частным случаем увольнения в связи с утратой доверия, такое увольнение также осуществляется по указанным выше правилам. 11. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером может служить основанием для прекращения трудового договора лишь в случае, если это повлекло нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 комментируемой статьи). Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при наличии следующих условий: а) принимая решение, признанное впоследствии необоснованным, работник действовал за пределами нормального производственно-хозяйственного риска либо вообще не в соответствии с целями хозяйственной деятельности работодателя; б) необоснованное решение работника реально повлекло имущественный ущерб (как положительный, так и в виде упущенной выгоды) работодателю. Решая вопрос о том, было ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. Если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление указанных неблагоприятных последствий, увольнение по п. 9 ст. 81 ТК РФ не может быть признано законным (абз. 2 п. 48 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Неправомерное использование имущества предполагает его эксплуатацию не в соответствии с функциональным назначением либо для достижения целей, находящихся за пределами хозяйственных целей работодателя как владельца имущества. Основание для прекращения трудового договора с указанными работниками имеет место в силу не только утраты или повреждения имущества, но и утраты им части своей стоимости, т.е. износа (амортизации). Не имеет значения, кем был нанесен ущерб - самим работником или иными лицами; для увольнения достаточно факта, что решение, принятое виновным работником, обеспечило возможность (послужило необходимым условием) для причинения ущерба работодателю. 12. По основанию, предусмотренному п. 10 комментируемой статьи, может быть прекращен трудовой договор со специальным субъектом, которыми в данном случае являются руководитель организации (филиала и представительства), а также его заместители. В соответствии со ст. 55 ГК РФ в качестве обособленных структурных подразделений выступают представительства и филиалы юридического лица. Представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности. С руководителями других структурных подразделений и их заместителями, а также главным бухгалтером организации трудовой договор по п. 10 комментируемой статьи расторгнут быть не может (абз. 4 п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Рассматриваемое основание прекращения трудового договора почти полностью воспроизводит содержание п. 6 комментируемой статьи. Следовательно, руководитель организации (филиала, представительства) и его заместители могут быть уволены либо по п. 6, либо по п. 10 комментируемой статьи. В последнем случае основанием для принятия решения о прекращении трудового договора с руководителем может выступить любое нарушение им своих трудовых обязанностей, признанное грубым, в том числе и то, в соответствии с которым может быть прекращен трудовой договор по п. 6 комментируемой статьи. Вопрос о тяжести дисциплинарного проступка, послужившего основанием для увольнения работника по п. 10 комментируемой статьи, подлежит оценке с учетом всех конкретных обстоятельств, при которых он был совершен. Такая оценка производится лицом, правомочным осуществить увольнение, а при возникновении спора - органом по рассмотрению трудовых споров. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В частности, в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (абзацы 2, 3 п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). 13. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 комментируемой статьи) как основание для прекращения трудового договора по инициативе работодателя означает, что основанием для увольнения являются виновные (умышленные) действия работника. Увольнение по п. 11 комментируемой статьи возможно лишь в случае представления работником работодателю при заключении трудового договора подложных документов (например, при заключении трудового договора работник представил фальсифицированный документ о специальном образовании). При представлении работодателю заведомо ложных сведений, препятствующих заключению трудового договора, увольнение осуществляется в соответствии с правилами, установленными ст. 84 ТК РФ. В силу абз. 2 п. 51 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2007 г. N 2, если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 комментируемой статьи, а не в соответствии с п. 11 ст. 77 ТК РФ. 14. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации может быть прекращен в случаях, предусмотренных трудовым договором (п. 13 комментируемой статьи). Таким образом, законодатель трактует прекращение трудового договора по основаниям, устанавливаемым трудовым договором, как один из частных случаев увольнения работника по инициативе работодателя. На самом деле в трудовом договоре с руководителем (членом коллегиального исполнительного органа организации) могут быть предусмотрены случаи прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и вследствие наступления обстоятельств, не зависящих ни от воли работника, ни от воли работодателя. 15. В силу п. 14 комментируемой статьи трудовой договор по инициативе работодателя может быть прекращен и в других, помимо перечисленных в указанной статье, случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. 16. В числе таких случаев - дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации и членом ее коллегиального исполнительного органа (см. п. п. 1 и 2 ст. 278 ТК РФ и комментарий к ним); прекращение трудового договора с совместителем (см. ст. 288 ТК РФ и комментарий к ней), с работником - иностранным гражданином и т.д. 17. Прекращение трудового договора считается законным при условии, если, помимо наличия предусмотренного законом основания, работодателем соблюден установленный порядок прекращения трудового договора, а также обеспечены гарантии при увольнении, устанавливаемые законом для некоторых категорий работников (см. п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Установленный порядок предусматривает: а) запрет увольнения некоторых категорий работников. Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 комментируемой статьи); беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (см. ст. 261 ТК РФ и комментарий к ней); б) предупреждение о предстоящем увольнении. Указанная обязанность возлагается на работодателя в случае прекращения трудового договора вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников (см. ст. 180 ТК РФ и комментарий к ней). При прекращении трудового договора по указанным основаниям (п. п. 1 и 2 комментируемой статьи) о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения. Период, на который продлен трудовой договор в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику исходя из его среднего заработка. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 комментируемой статьи работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу первичной профсоюзной организации не позднее двух месяцев, а при массовом увольнении - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (см. ст. 82 ТК РФ и комментарий к ней). При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"). О понятии, критериях и об организационно-правовых последствиях массового увольнения работников см. ст. ст. 73, 82 ТК РФ и комментарий к ним; в) проведение обязательной аттестации. Об условиях и порядке проведения аттестации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя см. п. 4 комментария к настоящей статье, ст. 82 ТК РФ и комментарий к ней; г) принятие мер по трудоустройству высвобождаемого работника. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. п. 2 и 3 комментируемой статьи) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Такое же правило действует и при прекращении трудового договора с ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственной или муниципальной образовательной организации высшего профессионального образования в связи с достижением возраста 65 лет (см. ст. 332 ТК РФ и комментарий к ней). Под другой работой понимается любая другая работа, которую работник способен выполнять соответственно своей профессиональной квалификации или состоянию здоровья. Работодатель обязан в указанном случае предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом указанных выше факторов (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). На практике перечень имеющихся у работодателя вакансий либо уведомление об их отсутствии вручается работнику одновременно с предупреждением его о предстоящем увольнении. Согласие работника на выполнение определенной работы (замещение вакантной должности) либо его отказ от новой работы (должности) фиксируется в письменной форме и заверяется подписью работника. Увольнение работников в случае прекращения деятельности обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности, производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Это означает, что работодатель освобождается от обязанности трудоустройства высвобождаемых работников в организации; д) учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Об основаниях участия и процедуре учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, см. ст. ст. 82, 373 ТК РФ и комментарий к ним; е) получение работодателем согласия на прекращение трудового договора с работником. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (см. ст. 39 ТК РФ и комментарий к ней). Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (см. ст. 405 ТК РФ и комментарий к ней). Руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, в течение срока своих полномочий и в течение двух лет после его окончания могут быть уволены по п. п. 2, 3 комментируемой статьи только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (см. ст. ст. 374, 376 ТК РФ и комментарий к ним). В силу ст. 269 ТК РФ прекращение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. 18. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). 19. При реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (п. 27 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). 20. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации данной организации, выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 комментируемой статьи в связи с ликвидацией организации. По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения по собственному желанию (п. 60 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).  
  
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, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) 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, в том числе разглашения персональных данных другого работника; 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; 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; 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами"; 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) утратил силу; 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации; 14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции". Комментарий к Ст. 81 Трудового кодекса РФ 1. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по общему правилу возможно только по основаниям, исчерпывающий перечень которых установлен законом, и лишь при соблюдении установленного порядка увольнения. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. В качестве оснований для увольнения работника по инициативе работодателя законодатель формулирует три группы причин: 1) виновные действия работника; 2) причины, относящиеся к личности работника, но не являющиеся результатом его виновных действий; 3) обстоятельства, не зависящие от личности работника. При формулировании оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя законодатель учитывает как личность работника, так и особенности труда, обусловленные его трудовой функцией. В связи с этим различаются общие и специальные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Первые могут быть применены при увольнении любого работника, вторые - лишь работников определенных категорий (например, руководителей организаций, лиц, трудовая деятельность которых связана с обслуживанием денежных или товарных ценностей). Общие основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя сформулированы в комментируемой статье 81 ТК РФ, дополнительные (специальные) - частично в комментируемой статье, частично - в статьях ТК РФ, регламентирующих правовое положение отдельных категорий работников и работодателей, а также в иных федеральных законах. Наличие основания для увольнения по общему правилу дает работодателю право, но не обязывает его прекратить трудовой договор. Поэтому при наступлении обстоятельств, порождающих это право работодателя, последний может либо вовсе не менять содержание трудового договора с работником, ограничившись применением к нему мер организационно-правового характера, либо, если указанное обстоятельство исключает возможность сохранения за работником его должности или работы, обусловленной трудовым договором, - перевести работника с его согласия на другую работу. В некоторых случаях работодатель имеет право уволить работника, если перевод на другую работу невозможен либо работник отказывается от перевода. 2. Среди оснований увольнения работника по инициативе работодателя п. 1 комментируемой статьи называет ликвидацию организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Ликвидация организации (юридического лица) осуществляется по основаниям и в порядке, определяемым гражданским законодательством. Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 1 ст. 61 ГК РФ). Как следует из п. 2 ст. 61 ГК, юридическое лицо может быть ликвидировано по решению как самого этого лица (его учредителей (участников) либо компетентного органа), так и суда, в том числе в случае признания его банкротом. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 ГК РФ). Что касается прекращения деятельности работодателя - физического лица, то в данном случае речь идет о прекращении деятельности этого лица в качестве индивидуального предпринимателя - в том смысле, в каком трактует это понятие ТК РФ (см. ст. 20 ТК РФ и комментарий к ней). Смерть работодателя - физического лица является самостоятельным основанием прекращения трудового договора (п. 6 ст. 83 ТК РФ). Работодатели - индивидуальные предприниматели в смысле ст. 20 ТК РФ - это специальные субъекты права, действующие для достижения определяемых законом целей, включая производство прибыли, и, соответственно, обязанные в тех или иных формах осуществлять государственную регистрацию (лицензирование) своей деятельности. Например, подлежит государственной регистрации предпринимательская деятельность гражданина в качестве индивидуального предпринимателя или главы фермерского хозяйства (ст. 23 ГК РФ); особый порядок предусматривается законодательством для приобретения статуса адвоката (см. Федеральный закон от 31 мая 2002 г. N 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации"); на основании выдаваемой в установленном порядке лицензии осуществляется деятельность нотариусов (ст. 3 Основ законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1998 г. N 4462-1). Соответственно прекращение (или приостановление) деятельности такого рода работодателей может служить самостоятельным основанием для прекращения трудового договора с работниками в соответствии с п. 1 комментируемой статьи. Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 комментируемой статьи, в частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности (абз. 3 п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). 3. Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя как основание для расторжения трудового договора предусмотрено п. 2 комментируемой статьи. Численность работников определяется соответственно применяемым работодателем технологическим процессам и потребностям технического обслуживания его деятельности. Штат работников представляет собой совокупность руководящих и административных должностей различного уровня, а также специалистов. Штат определяется, как правило, руководителем посредством издания штатного расписания. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ). При увольнении по сокращению штатов необходимо учитывать преимущественное право некоторых категорий работников на оставление на работе (см. ст. 179 ТК РФ и комментарий к ней). Вместе с тем, поскольку в силу ч. 4 комментируемой статьи в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, правило ст. 179 ТК РФ при этом не применяется. 4. В силу п. 3 комментируемой статьи 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе может быть следствием недостаточной квалификации. Недостаточный уровень квалификации работника должен быть подтвержден результатами аттестации. Порядок проведения аттестации предполагает соблюдение следующих правил: а) наличие нормативной основы (соответствующего нормативного правового акта государства или органа местного управления и (или) локального нормативного акта об аттестации); б) осуществление процедуры проведения аттестации комиссией, создаваемой в порядке, устанавливаемом соответствующим актом; в) всеобщий характер аттестации (аттестации подлежат не отдельные, а все (за исключениями, определяемыми в нормативном порядке) работники определенной категории); г) периодичность в проведении аттестации (работники подвергаются аттестации регулярно, как правило, по истечении определенного срока после проведения предыдущей аттестации, установленного в нормативном порядке). Заключение аттестационной комиссии о том, что работник по уровню своей фактической квалификации не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, порождает у работодателя право расторгнуть трудовой договор с данным работником. Судебная практика исходит из недопустимости расторжения трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно в силу закона не является обязательным условием при заключении трудового договора. 5. Основанием для увольнения по инициативе работодателя является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 комментируемой статьи). Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязанностей по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). К таким нарушениям относятся: а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя; б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (см. ст. 162 ТК РФ и комментарий к ней), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (см. ст. 56 ТК РФ и комментарий к ней). При этом отказ от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК; в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК РФ), в случае, когда он не был заключен одновременно с трудовым договором, п. 36 названного Постановления Пленума ВС РФ предлагает исходить из следующего. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ. 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). Перечень дисциплинарных взысканий устанавливается законом (см. ст. 192 ТК РФ и комментарий к ней). По смыслу термина "неоднократное" (т.е. более чем одно) неисполнение трудовых обязанностей может иметь место и в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей. Учитывая, что в силу закона дисциплинарное взыскание действует в течение одного года, т.е. 12 месяцев, если работодатель не снял его с работника досрочно (см. ст. 194 ТК РФ и комментарий к ней), право работодателя расторгнуть трудовой договор возникает в случае, если работник в течение 12 месяцев после применения к нему дисциплинарного взыскания вновь нарушил трудовую дисциплину. В то же время, признавая неисполнение трудовых обязанностей "неоднократным", следует учитывать не только повторность нарушения, но характер и тяжесть самого проступка, предшествующее поведение работника и иные обстоятельства. 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). Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию после совершения деяния, дающего работодателю основания для применения к нему дисциплинарного взыскания, включая увольнение, не может считаться вынужденной (см. ст. 80 Трудового кодекса РФ и комментарий к ней). Действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям, не должны рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка. Нельзя уволить работника по п. 5 комментируемой статьи, например, за неправильное поведение в быту. Прекращение трудового договора по данному основанию конкретизируется в нормах ТК РФ, регламентирующих правовое положение педагогических работников (см. ст. 336 ТК РФ и комментарий к ней). 6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 комментируемой статьи) является основанием, достаточным для прекращения трудового договора с работником, вне зависимости от того, имел ли он до этого дисциплинарные взыскания. Грубыми нарушениями являются: 1) прогул (подп. "а" п. 6 комментируемой статьи). Под прогулом понимается отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены). К прогулу приравнивается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). 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 (о понятии рабочего места см. ст. 209 ТК РФ и комментарий к ней). Как следует из п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, увольнение по указанному основанию, в частности, может быть произведено: а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (см. ст. 80 ТК РФ и комментарий к ней); г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (см. ст. ст. 79, 80, 280, 292, 296 ТК РФ и комментарий к ним); д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). Не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов). При рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности перевода (см. ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ и комментарий к ним). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе (п. 40 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать: средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным (п. 41 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2); 2) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. "б" п. 6 комментируемой статьи). В силу ч. 1 ст. 76 ТК РФ работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в этот день (смену). Однако в соответствии с подп. "б" п. 6 комментируемой статьи могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или иного токсического опьянения вне зависимости от отстранения от работы в связи с указанным состоянием. Увольнение по данному основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, в которых по поручению администрации должен выполнять трудовую функцию (см. п. 42 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Не имеет также значения, в какое время работник находился на работе в нетрезвом состоянии: в начале или конце рабочего дня. Вместе с тем, если работник, пребывая в нетрезвом состоянии на территории организации или иного объекта, отсутствовал на своем рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня, работодатель вправе прекратить с ним трудовой договор за прогул без уважительных причин. Нетрезвое состояние либо наркотическое или иное токсическое опьянение работника могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств; 3) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной, в том числе персональных данных другого работника или работников), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. "в" п. 6 комментируемой статьи). О понятии, порядке и об условиях допуска работника к государственной, коммерческой и служебной тайне см. ст. 57 ТК РФ и комментарий к ней. Одним из главных и непременных условий защиты права на служебную и коммерческую тайну выступает принятие обладателем информации конкретных мер по охране ее конфиденциальности. Указанные меры подразделяются на организационные (например, подбор кадров), технические (применение технических средств защиты информации) и юридические. К числу юридических мер относятся: разработка и принятие специального положения о служебной и коммерческой тайне; утверждение перечня сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну; включение в трудовые договоры работников условий о неразглашении служебной и коммерческой тайны и т.п. Если обладатель этих сведений (работодатель) не предпринимает подобных мер, то он лишается возможности как защиты своих прав в отношениях с третьими лицами, так и предъявления каких-либо претензий к собственным работникам, которые передают эти сведения третьим лицам либо используют их вне организации. В случае оспаривания работником увольнения по подп. "в" п. 6 комментируемой статьи работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения (п. 43 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2); 4) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (подп. "г" п. 6 комментируемой статьи). По этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных наказаний. Комментируемая норма говорит о хищении чужого имущества, не уточняя, кто является субъектом права собственности на имущество - работодатель либо третье лицо (иной хозяйствующий субъект, другой работник). С учетом этого в абз. 2 п. 44 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 указывается, что в качестве чужого следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Поскольку увольнение по подп. "г" п. 6 комментируемой статьи является мерой дисциплинарного взыскания, установленный законом (см. ст. 193 ТК РФ и комментарий к ней) месячный срок для применения этой меры исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (абз. 3 п. 44 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Если за совершение указанного деяния назначено уголовное наказание, в силу которого исключается возможность продолжения работы, работник может быть уволен как по подп. "г" п. 6 ст. 81, так и по п. 4 ст. 83 ТК РФ (см. ст. 83 ТК РФ и комментарий к ней); 5) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. "д" п. 6 комментируемой статьи). Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (см. статью 214 Трудового кодекса РФ и комментарий к ней). Обязанность соблюдения требований охраны труда распространяется на всех лиц, состоящих в трудовых правоотношениях, поэтому несоблюдение данной обязанности любым работником является дисциплинарным проступком. Трудовой договор может быть прекращен с любым лицом, совершившим деяние, указанное в подп. "д" п. 6 комментируемой статьи. Прекращение трудового договора возможно при условии, если действия работника стали причиной наступления тяжких последствий либо заведомо создавали реальную угрозу их наступления. Следовательно, 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. Наличие такого рода обстоятельств устанавливается комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда в соответствии с установленными правилами (см. ст. ст. 217, 218, 227 - 231 ТК РФ и комментарий к ним). Если работник увольняется в связи с тем, что его действия создавали реальную угрозу наступления тяжких последствий, должны быть определены: а) те социально значимые интересы, которые подвергались опасности вследствие неправомерных действий работника; б) обстоятельства, предотвратившие наступление тяжких последствий. В качестве последних могут выступить случайно возникшие факторы, действия других лиц либо самого работника, воспрепятствовавшие наступлению тяжких последствий. Работодатель должен установить вину работника. Она выражается в том, что работник: а) сознавал либо мог и должен был сознавать неправомерный характер своих действий, связанных с нарушением требований охраны труда; б) предвидел либо мог и должен был предвидеть вероятность наступления тяжких последствий. Если работник не мог и не должен был предвидеть наступление тяжких последствий, его нельзя уволить по рассматриваемому основанию, что не исключает применения иных мер дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда. При полном отсутствии вины работника привлечение его к ответственности и расторжение трудового договора по подп. "д" п. 6 комментируемой статьи исключается. Частными случаями такого рода являются действия работника в состоянии крайней необходимости либо действия, направленные на выполнение распоряжения компетентного руководителя. В последнем случае ответственность работника исключается при условии, если он предупредил своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возможности возникновения ситуации, угрожающей охраняемым законом правам и интересам (см. ст. 214 ТК РФ и комментарий к ней). Поскольку закон связывает действия работника с наступлением (или возможностью наступления) тяжких последствий, наличие оснований для прекращения с ним трудового договора может быть подтверждено вступившим в силу приговором суда. Наряду с увольнением по рассматриваемому основанию соответствующие виновные должностные лица могут быть подвергнуты мерам административного наказания (ст. 5.27 КоАП России). Перечень случаев, которые являются грубым нарушением работником своих обязанностей, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (п. 38 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Прекращение трудового договора по любому из оснований, указанных в данном пункте комментируемой статьи, осуществляется в порядке, установленном для применения дисциплинарных взысканий (см. ст. 195 ТК РФ и комментарий к ней). 7. Основания, перечисленные в п. п. 1 - 3, 5 и 6 комментируемой статьи, относятся к числу общих оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Наряду с ними комментируемая статья содержит перечень специальных оснований (п. п. 4, 7 - 13) для увольнения работников определенных категорий при наличии к тому особых, вытекающих из особенностей правового положения этих работников, условий. Большая часть указанных оснований предполагает наличие виновных действий со стороны работника. 8. Смена собственника имущества организации (п. 4 комментируемой статьи) может служить основанием для увольнения только руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Поскольку в соответствии с п. 1 статьи 66 и п. 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 в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 комментируемой статьи с лицами, перечисленными в этой норме, так как собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество, смены собственника имущества не происходит (абз. 4 п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (см. ст. 75 ТК РФ и комментарий к ней). Единственным юридическим основанием, порождающим право работодателя расторгнуть трудовой договор с указанными лицами, является факт смены собственника имущества организации, поэтому для применения данного пункта не имеют значения личные и профессиональные качества увольняемых (уровень квалификации, дисциплинированности и т.п.). Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения договоров с другими работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается по п. 6 ст. 77 ТК РФ. О гарантиях руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации см. ст. 181 ТК РФ и комментарий к ней. 9. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, может быть уволен в связи с утратой доверия к нему со стороны работодателя в случае совершения виновных действий (п. 7 комментируемой статьи). Увольнение по указанному основанию возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним (абз. 1 п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Такими работниками по общему правилу являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров (см. ст. ст. 242 - 245 ТК РФ и комментарий к ним). 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. При установлении факта хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работник может быть уволен по основанию утраты доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с его работой (абз. 2 п. 45 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Прекращение трудового договора в силу непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (п. 7.1 комментируемой статьи 81 ТК России) является частным случаем увольнения работника в связи с утратой к нему доверия со стороны работодателя. Как и в случае прекращения трудового договора с работником в связи с утратой доверия к нему со стороны работодателя, в соответствии с указанным пунктом возможно увольнение только тех работников, которые замещают должности и выполняют работы, указанные в соответствующем перечне, утверждаемом в установленном законом порядке. Отличие комментируемого пункта от п. 7 комментируемой статьи заключается в содержании тех деяний, которые могут послужить основанием для утраты доверия со стороны работодателя, и в субъектном составе лиц, совершивших такие деяния. Если по общему правилу основанием для утраты доверия со стороны работодателя могут являться действия работника корыстного характера, как связанные, так и не связанные с работой (обмер, обвес покупателя или заказчика, совершение хищения и проч.), то в рассматриваемом случае основанием для утраты доверия могут послужить действия, которые сами по себе могут не носить корыстного характера (например, непринятие мер по устранению конфликта интересов или непредставление определенных, требуемых законом, сведений, либо представление искаженных сведений). Кроме того, такого рода информация касается не только самого работника, но и членов его семьи. О понятии "конфликт интересов", мерах, необходимых и достаточных для урегулирования этого конфликта; видах и содержании информации об имущественном положении работника и членов его семьи; круге таких работников см. ст. ст. 349.1, 349.2 ТК РФ и комментарий к ним. 10. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 комментируемой ст. 81 ТК РФ) также является специальным основанием для прекращения трудового договора. По такому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей образовательных организаций, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. Работники, не выполняющие воспитательных функций (в том числе руководители организаций, структурных подразделений), не подлежат увольнению по данному основанию. Аморальным считается проступок, противоречащий общепринятым нормам морали, причем не имеет значения, связан он с выполняемой работой или нет (п. 46 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Проступком такого рода следует считать применение мер воспитания, которые связаны с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (см. статью 336 ТК РФ с комментарием). Степень тяжести проступка подлежит оценке с учетом конкретных обстоятельств лицом, осуществляющим увольнение, либо органом по рассмотрению трудовых споров. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен (соответственно, по п. п. 7 или 8 комментируемой статьи) при условии соблюдения установленного порядка применения дисциплинарных взысканий (см. ст. 193 ТК РФ и комментарий к ней). Расторжение трудового договора по п. п. 7 и 8 комментируемой статьи может быть произведено и в случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ТК РФ, так как в силу ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В силу ч. 5 комментируемой статьи увольнение в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены вне места его работы или не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, возможно не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Днем обнаружения проступка следует считать день, когда работодателю стало известно или должно было стать известно о факте совершения проступка. Круг соответствующих должностных лиц работодателя должен определяться по правилам, установленным для фиксирования дня обнаружения дисциплинарного проступка (см. ст. 193 ТК РФ и комментарий к ней). Поскольку прекращение трудового договора в соответствии с п. 7.1 комментируемой статьи является частным случаем увольнения в связи с утратой доверия, такое увольнение также осуществляется по указанным выше правилам. 11. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером может служить основанием для прекращения трудового договора лишь в случае, если это повлекло нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 комментируемой статьи). Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при наличии следующих условий: а) принимая решение, признанное впоследствии необоснованным, работник действовал за пределами нормального производственно-хозяйственного риска либо вообще не в соответствии с целями хозяйственной деятельности работодателя; б) необоснованное решение работника реально повлекло имущественный ущерб (как положительный, так и в виде упущенной выгоды) работодателю. Решая вопрос о том, было ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. Если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление указанных неблагоприятных последствий, увольнение по п. 9 ст. 81 ТК РФ не может быть признано законным (абз. 2 п. 48 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Неправомерное использование имущества предполагает его эксплуатацию не в соответствии с функциональным назначением либо для достижения целей, находящихся за пределами хозяйственных целей работодателя как владельца имущества. Основание для прекращения трудового договора с указанными работниками имеет место в силу не только утраты или повреждения имущества, но и утраты им части своей стоимости, т.е. износа (амортизации). Не имеет значения, кем был нанесен ущерб - самим работником или иными лицами; для увольнения достаточно факта, что решение, принятое виновным работником, обеспечило возможность (послужило необходимым условием) для причинения ущерба работодателю. 12. По основанию, предусмотренному п. 10 комментируемой статьи, может быть прекращен трудовой договор со специальным субъектом, которыми в данном случае являются руководитель организации (филиала и представительства), а также его заместители. В соответствии со ст. 55 ГК РФ в качестве обособленных структурных подразделений выступают представительства и филиалы юридического лица. Представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности. С руководителями других структурных подразделений и их заместителями, а также главным бухгалтером организации трудовой договор по п. 10 комментируемой статьи расторгнут быть не может (абз. 4 п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Рассматриваемое основание прекращения трудового договора почти полностью воспроизводит содержание п. 6 комментируемой статьи. Следовательно, руководитель организации (филиала, представительства) и его заместители могут быть уволены либо по п. 6, либо по п. 10 комментируемой статьи. В последнем случае основанием для принятия решения о прекращении трудового договора с руководителем может выступить любое нарушение им своих трудовых обязанностей, признанное грубым, в том числе и то, в соответствии с которым может быть прекращен трудовой договор по п. 6 комментируемой статьи. Вопрос о тяжести дисциплинарного проступка, послужившего основанием для увольнения работника по п. 10 комментируемой статьи, подлежит оценке с учетом всех конкретных обстоятельств, при которых он был совершен. Такая оценка производится лицом, правомочным осуществить увольнение, а при возникновении спора - органом по рассмотрению трудовых споров. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В частности, в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (абзацы 2, 3 п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). 13. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 комментируемой статьи) как основание для прекращения трудового договора по инициативе работодателя означает, что основанием для увольнения являются виновные (умышленные) действия работника. Увольнение по п. 11 комментируемой статьи возможно лишь в случае представления работником работодателю при заключении трудового договора подложных документов (например, при заключении трудового договора работник представил фальсифицированный документ о специальном образовании). При представлении работодателю заведомо ложных сведений, препятствующих заключению трудового договора, увольнение осуществляется в соответствии с правилами, установленными ст. 84 ТК РФ. В силу абз. 2 п. 51 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2007 г. N 2, если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 комментируемой статьи, а не в соответствии с п. 11 ст. 77 ТК РФ. 14. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации может быть прекращен в случаях, предусмотренных трудовым договором (п. 13 комментируемой статьи). Таким образом, законодатель трактует прекращение трудового договора по основаниям, устанавливаемым трудовым договором, как один из частных случаев увольнения работника по инициативе работодателя. На самом деле в трудовом договоре с руководителем (членом коллегиального исполнительного органа организации) могут быть предусмотрены случаи прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и вследствие наступления обстоятельств, не зависящих ни от воли работника, ни от воли работодателя. 15. В силу п. 14 комментируемой статьи трудовой договор по инициативе работодателя может быть прекращен и в других, помимо перечисленных в указанной статье, случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. 16. В числе таких случаев - дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации и членом ее коллегиального исполнительного органа (см. п. п. 1 и 2 ст. 278 ТК РФ и комментарий к ним); прекращение трудового договора с совместителем (см. ст. 288 ТК РФ и комментарий к ней), с работником - иностранным гражданином и т.д. 17. Прекращение трудового договора считается законным при условии, если, помимо наличия предусмотренного законом основания, работодателем соблюден установленный порядок прекращения трудового договора, а также обеспечены гарантии при увольнении, устанавливаемые законом для некоторых категорий работников (см. п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). Установленный порядок предусматривает: а) запрет увольнения некоторых категорий работников. Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 комментируемой статьи); беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (см. ст. 261 ТК РФ и комментарий к ней); б) предупреждение о предстоящем увольнении. Указанная обязанность возлагается на работодателя в случае прекращения трудового договора вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников (см. ст. 180 ТК РФ и комментарий к ней). При прекращении трудового договора по указанным основаниям (п. п. 1 и 2 комментируемой статьи) о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения. Период, на который продлен трудовой договор в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику исходя из его среднего заработка. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 комментируемой статьи работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу первичной профсоюзной организации не позднее двух месяцев, а при массовом увольнении - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (см. ст. 82 ТК РФ и комментарий к ней). При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"). О понятии, критериях и об организационно-правовых последствиях массового увольнения работников см. ст. ст. 73, 82 ТК РФ и комментарий к ним; в) проведение обязательной аттестации. Об условиях и порядке проведения аттестации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя см. п. 4 комментария к настоящей статье, ст. 82 ТК РФ и комментарий к ней; г) принятие мер по трудоустройству высвобождаемого работника. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. п. 2 и 3 комментируемой статьи) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Такое же правило действует и при прекращении трудового договора с ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственной или муниципальной образовательной организации высшего профессионального образования в связи с достижением возраста 65 лет (см. ст. 332 ТК РФ и комментарий к ней). Под другой работой понимается любая другая работа, которую работник способен выполнять соответственно своей профессиональной квалификации или состоянию здоровья. Работодатель обязан в указанном случае предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом указанных выше факторов (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). На практике перечень имеющихся у работодателя вакансий либо уведомление об их отсутствии вручается работнику одновременно с предупреждением его о предстоящем увольнении. Согласие работника на выполнение определенной работы (замещение вакантной должности) либо его отказ от новой работы (должности) фиксируется в письменной форме и заверяется подписью работника. Увольнение работников в случае прекращения деятельности обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности, производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Это означает, что работодатель освобождается от обязанности трудоустройства высвобождаемых работников в организации; д) учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Об основаниях участия и процедуре учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, см. ст. ст. 82, 373 ТК РФ и комментарий к ним; е) получение работодателем согласия на прекращение трудового договора с работником. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (см. ст. 39 ТК РФ и комментарий к ней). Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (см. ст. 405 ТК РФ и комментарий к ней). Руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, в течение срока своих полномочий и в течение двух лет после его окончания могут быть уволены по п. п. 2, 3 комментируемой статьи только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (см. ст. ст. 374, 376 ТК РФ и комментарий к ним). В силу ст. 269 ТК РФ прекращение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. 18. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). 19. При реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (п. 27 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2). 20. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации данной организации, выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 комментируемой статьи в связи с ликвидацией организации. По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения по собственному желанию (п. 60 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).