**О правилах увольнения по инициативе работодателя**

Порядок и условия, при соблюдении которых работодатель вправе расторгать трудовой договор с работником, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (в частности статьями 71, 81, 192, 193) и иными федеральными законами.

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 года утвержден «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя».

Внимание судов обращено на следующие правовые позиции.

Работодатель не может решать, кому из персонала, попавшего под сокращение, предлагать имеющуюся вакансию. Работник вправе выбрать любую подходящую свободную должность из тех, которые есть с момента уведомления о сокращении до дня увольнения. Если на одно место претендуют несколько сотрудников, выбор нужно делать с учетом преимущества на оставление на работе.

При сокращении должности в филиале следует предлагать все вакансии в иных обособленных структурных подразделениях организации в данной местности.

В приказе об увольнении за дисциплинарные проступки нужно указывать проступок, ставший поводом для наказания.

Нельзя истребовать у работника объяснения в период временной нетрудоспособности и уволить его в день выхода с больничного. Трудовое законодательство специально исключает время болезни из срока применения дисциплинарного взыскания.

При определении наличия у работника прогула всегда необходимо проверять, не отсутствовал ли работник по уважительной причине. Такой причиной может быть, например, необходимость сопроводить несовершеннолетнего племянника в больницу.

Не получится уволить за невыход в офис сотрудника, с которым работодатель устно договорился о работе дистанционно.

Помощник прокурора района

юрист 2 класса И.А. Мальсагов