

# **В Роструде разъяснили, за что могут уволить в период пандемии коронавируса**

Текст: [Елена Манукиян](#)

**Отсутствие прибыли у компании, пострадавшей из-за коронавируса, еще не повод для расторжения трудового договора с сотрудниками. Уволить подчиненных работодатель может только по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом.**

## **Повод расстаться**

По собственной инициативе прекратить трудовые отношения с сотрудниками работодатель может в том случае, если увольнение предусмотрено частью 1 статьи 81 Трудового кодекса, пояснили "Российской газете" в Роструде. Например, за грубое нарушение дисциплины: если подчиненный систематически опаздывал или отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин больше четырех часов подряд, а также за то, что пришел на работу в нетрезвом виде, был уличен в хищении имущества, нарушил требования охраны труда. Причиной может стать аморальный поступок работника, который выполняет воспитательную функцию, а также утрата доверия к подчиненным, которые работают с деньгами и были причастны к финансовым махинациям.

## **В связи с ликвидацией...**

Работодатель может инициировать сокращения в случае ликвидации компании или изменений в штатном расписании по той же 81 статье Трудового кодекса. Как рассказали в Роструде, для таких увольнений законом предусмотрен особый порядок. Закрывать организацию навсегда так, чтобы вычеркнуть её из числа налогоплательщиков, работодателю не позволят, пока он не погасит задолженность перед своими подчиненными.

Поэтому в его интересах все сделать правильно, соблюдая закон: предупредить сотрудников о предстоящем сокращении, вручив им не позднее, чем за 2 месяца уведомления, в день расторжения трудового договора погасить перед ними все задолженности по заработной плате, не использованным отпускам, а в придачу ко всему - выплатить выходное пособие в размере среднемесячного

заработка. Работодатель обязан сохранить за работниками среднемесячный заработок на ближайшие два месяца со дня увольнения в случае, если они не найдут себе другую работу.

Ликвидация организации - это не смена названия, не объединение двух компаний, поэтому предполагается, что под увольнение попадают все работники.

В остальных случаях, когда по инициативе работодателя сокращаются должности, ставки, численность - вносятся изменения в штатное расписание. При этом закон запрещает увольнять беременных, матерей с малолетними детьми, матерей-одиночек, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, работников в декрете, а также страдающих увечьем или профессиональным заболеванием, полученным в организации. Уведомление о сокращении вручается работникам за два месяца, а работодатель обязан предложить другие вакансии, если они есть. И наконец, трудовой договор расторгается с одновременной выплатой заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия в размере среднего заработка. Право на выходное пособие за работником сохраняется в течение последующих двух месяцев, если он не смог устроиться на другую работу.

## **Форс-мажор**

Закон допускает прекращение трудовых отношений по независящим от работодателя и работника причинам, например, в случае объявления чрезвычайной ситуации.

"Трудовой договор подлежит прекращению в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, которыми следует считать - военные действия, катастрофу, стихийное бедствие, крупную аварию, эпидемию и другие чрезвычайные обстоятельства", говорится в п. 7 ст. 83 Трудового кодекса.

## **Всегда можно договориться**

Прекратить трудовые отношения можно по обоюдному согласию, такое основание Трудовой кодекс тоже предусматривает. Работнику и работодателю нужно просто договориться об условиях расторжения трудового договора. Их можно прописать, например, в дополнительном соглашении.