

Тема 1.4. Основы трудового права.

Согласно ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. На экземпляре, хранящемся у работодателя должна быть подпись работника, подтверждающая получение им экземпляра трудового договора.

Письменная форма договора является обязательной. Это позволяет сторонам более точно и конкретно, нежели при устном заключении договора, сформулировать необходимые (существенные) и дополнительные условия, что очень важно с точки зрения определенности правового положения работника. Кроме того, в случае возникновения спора это будет способствовать его скорейшему и правильному разрешению.

Заключение трудового договора в письменной форме означает, что работник и работодатель составляют специальный документ - договор, в котором отражаются наименования сторон, существенные условия трудового договора, в т.ч. трудовая функция, а также иные условия труда в соответствии со ст. 57 ТК.

Письменная форма трудового договора обязательна и при поступлении на работу по совместительству. При этом не имеет значения, куда поступает лицо на работу по совместительству - в ту же организацию, где выполняемая им работа является основной, или в другую.

Действующее законодательство не устанавливает общей типовой формы письменного трудового договора. В каждом конкретном случае она определяется произвольно. Однако при заключении трудового договора необходимо руководствоваться ст. 57 ТК РФ, определяющей содержание трудового договора.

В трудовом договоре указываются:

-фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

-сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

-идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

-сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

-место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

-место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

-трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; (в ред. Федеральных законов от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

-дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

-условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

-режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

-гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

-условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

-условия труда на рабочем месте; (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

-условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

-об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

-об испытании;

-о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

-об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

-о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

-об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

-об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей

работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Ответственность за соблюдение порядка заключения трудового договора возлагается на руководителя организации. Работник не отвечает за то, что трудовой договор с ним не оформлен в письменной форме или оформлен ненадлежащим образом, или не издан приказ о зачислении его на работу.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

В случаях, предусмотренных законами или иными нормативными правовыми актами, возможность заключения трудовых договоров либо их условий с отдельными категориями работников может быть поставлена в зависимость от согласования их с соответствующими лицами или органами. Например, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» заключение трудового договора (контракта) с лицом, претендующим на должность руководителя федерального государственного унитарного предприятия, должно быть согласовано с Министерством России.

Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта

интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оформление приёма на работу

Согласно ст. 68 Трудового кодекса РФ письменная форма трудового договора не исключает необходимости издания приказа (распоряжения) о приёме на работу. Такой приказ (распоряжение) издается единолично руководителем организации на основании и в соответствии с трудовым договором. В нём должны быть указаны профессия, специальность или должность, по которой будет исполнять трудовые обязанности работник, а также дата, с которой он обязан приступить к работе. В тех случаях, когда при заключении трудового договора стороны специально обусловили конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник, или конкретный механизм, или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, это отмечается в приказе о приеме на работу. В приказе указывается также размер (условия) оплаты труда или должностной оклад, срок испытания (если трудовым договором предусмотрено условие об испытании).

Руководитель не вправе включать в приказ о приеме на работу условия труда, не соответствующие тем, которые предусмотрены трудовым договором. Например, установить работнику меньший оклад по сравнению с тем, который указан в трудовом договоре.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в течение 3 дней со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При заключении трудового договора и при обсуждении его условий (до подписания трудового договора) руководитель организации обязан ознакомить работника с коллективным договором, если он заключен в организации, с правилами внутреннего трудового распорядка и другими принятыми в организации локальными нормативными правовыми актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (в частности, с должностными инструкциями, если они регламентируют деятельность, связанную с трудовой функцией работника).

Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Согласно ст. 69 Трудового кодекса РФ медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора проводится для определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также в целях охраны здоровья граждан, предупреждения возникновения и распространения болезней.

Обязательное предварительное медицинское обследование при заключении трудового договора производится только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. Так, в соответствии с ТК

обязательному медицинскому обследованию при заключении трудового договора подлежат: лица, не достигшие 18 лет (ст. 266 ТК); лица, поступающие на тяжёлые работы и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в т.ч. на подземные работы), а также на работы, связанные с движением транспорта, на работу в организациях пищевой промышленности, общественного питания, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений (ст.ст. 213, 328 ТК РФ); лица, поступающие на работы, выполняемые вахтовым методом, и ряд других (ст. 298 ТК РФ).

Общие положения и правовые основы регулирования труда руководителя организации

Согласно ст.ст. 273, 274 ТК РФ руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом, законами и нормативными правовыми актами РФ и её субъектов, учредительными документами, локальными нормативными актами организации осуществляет руководство этой организацией, в т.ч. выполняет функции её единоличного исполнительного органа.

Руководители организаций в соответствии с гражданским законодательством являются лицами, которые по договору исполняют функции органа юридического лица и реализуют от его имени гражданские права и обязанности.

Положения Трудового кодекса (ст.ст. 273 - 281) распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно – правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

- руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества. В этом случае он не может сам с собой заключить трудовой договор, поскольку иных участников (членов, учредителей) у организации просто нет. Однако как только такое лицо решит передать свои полномочия наемному менеджеру, возникает необходимость заключения соответствующего договора, т.к. с позиции трудового законодательства не важно, какой организацией руководит работник, с ним должен быть заключен трудовой договор, на него распространяется действие общих гарантийных норм трудового права и норм Трудового кодекса (ст. 273);

- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим). В этом случае речь идет о заключении гражданского правового договора между двумя субъектами гражданского права, один из которых (управляющая организация, индивидуальный предприниматель) должны обладать лицензией на осуществление данного вида деятельности.

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором. Права и обязанности руководителя условно разделяются на две группы. Первую составляют права и обязанности руководителя как наемного работника. Вторую - права руководителя, как органа юридического лица. И те, и другие непосредственно связаны между собой. Так, обязанность работника преломляется в обязанности руководителя осуществлять деятельность в интересах организации. В наиболее общем виде права и обязанности руководителя как работника определены ст. 21 ТК РФ.

Права и обязанности руководителя как работника могут быть полностью перенесены в трудовой договор, заключаемый с руководителем. Однако в тех случаях, когда это не сделано, руководитель приобретает эти права и обязанности в силу самого факта трудового договора. Иными словами, заключение трудового договора автоматически влечет действие соответствующих норм законодательства.

Права руководителя, как органа юридического лица, предусмотрены федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства

РФ, актами иных государственных органов, законодательными и подзаконными актами субъектов Российской Федерации, учредительными документами и локальными нормативными актами организации.

Прекращение трудового договора. Общие основания

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных

нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Статья 81 Трудового кодекса РФ предусматривает перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В нем содержатся и основания, которые распространяются на всех работников, и основания, применимые лишь к определенной их категории.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Трудовое законодательство не дает понятия ликвидации. Необходимо использовать положения Гражданского кодекса РФ (ГК), определяющего порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц. Статья 61 ГК предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемственности к другим лицам. Решение о ликвидации юридического лица могут принять как сами его учредители (участники) или орган юридического лица, уполномоченный на это учредительными документами, так и суд. Основанием для ликвидации юридического лица может быть, в частности, признание его банкротом.

Основанием для увольнения работников должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое органами или лицами, уполномоченными законом. После принятия такого решения работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении и, как правило, уволены до начала работы ликвидационной комиссии. Крайним сроком их увольнения является дата внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц. Ликвидация считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (ст. 63 ГК).

Ликвидация юридического лица как самостоятельное основание увольнения влечет совершенно определенные правовые последствия, в частности сохранение заработной платы на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) – (ст. 178 ТК). В связи с этим важно проводить четкое различие между ликвидацией и схожими правовыми явлениями, в частности реорганизацией, изменением собственника и др. В отличие от ликвидации юридического лица, его реорганизация, а равно и смена собственника имущества не является самостоятельным основанием увольнения работников. Их трудовые отношения продолжают существовать (ст. 75 ТК).

Расторжение трудового договора производится и в том случае, когда прекращается деятельность индивидуального предпринимателя вследствие им самим

принятого решения, признания его банкротом по решению суда, отказа в продолжении лицензии на определенные виды деятельности и т.п. Индивидуальным предпринимателем в данном случае может выступать как физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем для удовлетворения своих потребительских нужд (для выполнения работы личного шофера, няни и др.), так и индивидуальный предприниматель без образования юридического лица. Например, индивидуальный предприниматель прекращает посредническую деятельность и помощник, который оформляет документы и выполняет секретарские обязанности, ему больше не нужен. Помощник подлежит увольнению по п. 1 ст. 81, т.е. в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя.

Правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией юридического лица должны применяться и в том случае, когда в установленном законодательством порядке прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности (п. 4 ст. 81). С точки зрения ГК таким структурным подразделением являются только филиалы и представительства (ст. 55 ГК);

2) Сокращение численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя).

Сокращение численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя) является правомерным основанием для расторжения трудового договора с работниками, если:

а) сокращение численности или штата работников в организации (у индивидуального предпринимателя) действительно (реально) имело место;

б) работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможность перевести работника, с его согласия, на другую работу в соответствии с ч. 3. ст. 81 (ст. 180 ТК);

в) работник не обладает преимущественным правом оставаться на работе (ст. 179 ТК);

г) работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, был предупрежден о предстоящем увольнении и в рассмотрении данного вопроса участвовал выборный орган первичной профсоюзной организации (ст. 82, 180 ТК);

3) Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Недостаточная квалификация работника должна быть установлена на основании объективных данных, полученных в результате аттестации работника. Проведение аттестации в данном случае обязательно. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. С этой целью должна быть создана аттестационная комиссия. Порядок и условия проведения аттестации определяются соответствующим положением, утвержденным руководителем организации, если относительно той или иной категории работников специальными нормативными правовыми актами не установлен определенный порядок и условия. Например, руководители федеральных государственных унитарных предприятий аттестуются в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 16.03.2000г. № 234 «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий». Федеральные государственные служащие аттестуются в соответствии с «Постановлением о проведении аттестации федерального государственного служащего», утвержденным Указом Президента РФ от 09.03.96г. № 353.

Увольнение в связи с выявленным несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации,

согласно п. 3 (п. 2) ст. 81 ТК, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую 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. Без соблюдения этого условия увольнение по п. 3 ст. 81 ТК не может быть признано законным. Для увольнения по данному основанию работника, являющегося членом профсоюза, необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК);

4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

На основании этого пункта трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут только с указанными должностными лицами. Другие работники не могут быть уволены по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 75 ТК);

5) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Неисполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, без уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя организации, технических правил и т.п.).

Увольнение работника за нарушение трудовой дисциплины будет правомерным при соблюдении работодателем следующих условий:

а) неисполнение трудовых обязанностей уже имело место хотя бы один раз;
б) трудовые обязанности не исполнены без уважительных причин;
в) к работнику уже было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей оно не снято и не погашено (ст. 194 ТК).

При отсутствии хотя бы одного пункта из этих условий увольнение работника по п.5 ст. 81 ТК будет неправомерным. При этом следует иметь в виду, что неоднократное нарушение работником (без уважительных причин) трудовой дисциплины должно быть подтверждено зафиксированными фактами дисциплинарных взысканий, в частности, приказами об их наложении. Если к работнику, нарушившему трудовую дисциплину, дисциплинарные взыскания официально не применялись, увольнение по п.5 ст. 81 ТК не может быть признано законным (ст. 192 ТК);

б) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

в) разглашение 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 т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных

вступившими 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 по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжелые последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Данный пункт (б), так же как и п. 5 ст. 81 ТК, предусматривает возможность расторжения трудового договора с работником за нарушение (неисполнение) трудовых обязанностей. То обстоятельство, что в п. 5 использован термин «неисполнение трудовых обязанностей», а в п. 6 - «нарушение», не меняет существа дела. И в том, и в другом случаях речь идет о нарушении трудовой дисциплины (ст. 192 ТК). Однако, если по п. 5 увольнение допускается только при неоднократном нарушении трудовой дисциплины, то по п. 6 - за однократное нарушение трудовых обязанностей, если оно является грубым.

К числу грубых нарушений трудовых обязанностей (трудовой дисциплины) п. 6 ст. 81 ТК относит:

а) прогул, который квалифицируется как отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте более 4-х часов подряд в течение рабочего дня. Прогулом будет считаться также оставление работы:

- без предупреждения о намерении расторгнуть трудовой договор письменно за 2 недели;

- до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя.

Прогулом признается и самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении, и время использования работником таких дней независимо от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 186 ТК и ст. 9 Закона о донорстве крови для отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Подпункт «а» п. 6 ст. 81 ТК применяется как в тех случаях, когда работник после совершения прогула приступил к работе, так и при фактическом оставлении работы без намерения ее продолжать. И в первом и во втором случаях датой увольнения считается последний день работы;

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения является основанием для увольнения работника независимо от того, находился ли он (в рабочее время) в указанном состоянии на рабочем месте или на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовые функции. Нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например свидетельских показаний;

в) разглашение государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, в том числе разглашения персональных данных другого работника является правовым основанием для прекращения с работником трудового договора при наличии следующих условий:

- обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником в трудовом договоре или приложении к нему точно

указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, работник обязуется не разглашать;

- государственная, служебная, коммерческая и иная охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции и сведения, которые в соответствии с трудовым договором он обязуется не разглашать, согласно действующему законодательству могут быть отнесены к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну (ст. 57 ТК).

При отсутствии хотя бы одного из названных условий прекращение трудового договора по данному основанию не может быть признано правомерным;

г) хищение чужого имущества (в т.ч. и мелкого), растрата, а также умышленное его уничтожение или повреждение – основание уволить работника как за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей при условии, если факт хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества установлен вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. В связи с этим, не могут служить основанием для применения подпункта «г» п. 6 ст. 81 ТК, например, акты органов вневедомственной охраны, зафиксировавшие хищение имущества, поскольку эти органы не вправе применять меры административного взыскания;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа, пожар, взрыв) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Однократное нарушение работником требований охраны труда в этом случае должно быть установлено соответствующими документами (актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и др.);

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

Сфера применения этого основания ограничена работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности (например, кассир, кладовщик). Поэтому если по п. 7 ст.81 ТК будет уволен работник, не обслуживающий непосредственно денежные или товарные ценности, то такое увольнение является незаконным. По данному основанию нельзя уволить, например, главного бухгалтера организации, т.к. в соответствии с действующим законодательством на главного бухгалтера не могут быть возложены обязанности, связанные с непосредственной материальной ответственностью за денежные средства и материальные ценности. Ему запрещается получать (по чекам и другим документам) денежные средства, товарные и материальные ценности для организации;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Для применения этого основания не играет роли, где совершается аморальный проступок – на работе или в быту. Однако имеет значение другое - воспитательная функция должна составлять основное содержание выполняемой работы. Если этого нет, то работник не может быть уволен по данному основанию. По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 7 (п. 8) ст. 81, 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.

9) принятие 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. Другие работники не могут быть уволены по данному основанию.

Увольнение по п. 9 ст. 81 ТК допускается в том случае, если указанные должностные лица единолично приняли необоснованное решение и именно оно нарушило сохранность имущества, повлекло неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. То есть при увольнении по данному основанию должна быть установлена причинная связь между необоснованным решением и наступившими последствиями. Сам по себе факт принятия необоснованного решения тем или иным лицом, если оно не повлекло указанных последствий, не может служить законным основанием для увольнения работников, указанных в данном пункте;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Этот пункт статьи 81 ТК не определяет, какие нарушения трудовых обязанностей могут быть отнесены в данном случае к числу грубых. По сложившейся практике применения аналогичных норм ранее действовавшего КЗОТ (п. 1 ст. 254) к числу грубых нарушений трудовых обязанностей руководителями организаций, их заместителями и руководителями филиалов и представительств относится неисполнение обязанностей, значимых для организации, если это может повлечь причинение вреда здоровью работников, причинение имущественного или иного ущерба организации. Например, нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в конкретных целях и др. Нельзя уволить за невыполнение действий, которые не были вменены руководителю организации (филиала, представительства) или его заместителю;

11) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в этом случае только при условии, если документы, которые работник обязан был представить, могли повлиять на заключение трудового договора или явиться основанием для отказа в его заключении. Например, если при приеме на работу, требующую (в соответствии с законодательством) специального образования, работник представил подложный (фальшивый) документ, удостоверяющий наличие такого образования, работодатель вправе уволить его по п. 11 ст. 81 ТК.

Если же достоверность или недостоверность представленных работником документов сама по себе не может служить основанием для отказа в приеме на работу, увольнение по п. 11 ст. 81 ТК вряд ли можно признать правомерным. Например, если работник представил подложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения порученной ему работы;

13) предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (например, с членами правления ОАО) по дополнительным основаниям, если эти основания прямо установлены трудовым договором.

Законодатель не определяет ни перечень, ни характер таких оснований. В связи с этим в каждом случае они устанавливаются по соглашению сторон. По сложившейся практике применения аналогичной нормы КЗОТ (п. 4 ст. 254) в

качестве дополнительных оснований увольнения в трудовых договорах с руководителями организации предусматривались:

невыполнение решения общего собрания акционеров; причиненного убытка руководимому предприятию, обществу;

допущение руководителем в связи с неэффективной работой более чем на 3 месяца задержки выплаты работникам заработной платы, надбавок, пособий, установленных действующим законодательством, а также образования задолженности организации по уплате установленных законодательством России налогов, сборов и обязательных платежей в бюджет РФ, соответствующие бюджеты субъектов РФ, муниципальных образований и внебюджетные фонды более чем на 3 месяца и др.

Вполне правомерно, если основания увольнения будут сформулированы применительно к трудовым обязанностям указанных лиц. Например, невыполнение обязанности, предусмотренной конкретным пунктом трудового договора.

14) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иными федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора

Согласно ст. 84 Трудового кодекса РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 ТК), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

1) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Согласно УК РФ лишение права заниматься определенной деятельностью или занимать определенную должность состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (например, врачебной или иной медицинской, педагогической деятельностью). Лишение вышеуказанных прав устанавливается на срок от 1 года до 5 лет в качестве основного и на срок от 6 месяцев до 3 лет - в качестве дополнительного вида наказания. В связи с этим правила ст. 84 ТК должны применяться только в течение данного срока;

2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Заключение такого рода может быть выдано лишь тем органом или учреждением, которому это право предоставлено (например, экспертными комиссиями, учреждениями службы медицинской социальной экспертизы и др.);

3) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом (например, право на занятие медицинской и фармакологической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование, а занятие определенными видами деятельности – также сертификаты специалиста и лицензию; к педагогической деятельности допускаются только те лица, которые имеют образовательный ценз, соответствующий типу и виду образовательного учреждения и др.);

4) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании,

исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

5) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Прекращение трудового договора в случаях, указанных выше, производится, 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 выполнить 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.

Если нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.