

НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

В последнее время тема увольнения за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей стала актуальной.

При этом, работники кадровых служб допускают нарушения процедуры увольнения, вследствие чего недобросовестных работников восстанавливают на работе.

В случае принятия решения об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодателю следует учитывать следующие.

Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей предполагает их неисполнение более одного раза, т.е. уже повторное неисполнение работником трудовых обязанностей дает работодателю право уволить его на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Трудовые обязанности работника - это те его обязанности, которые предусмотрены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, а также трудовым договором, коллективным договором, соглашениями.

Необходимым условием увольнения по указанному основанию является то, что работник "имеет дисциплинарное взыскание". Это означает, что на работника в порядке, предусмотренном ст. 193 Трудового кодекса, ранее наложено взыскание в виде замечания или выговора либо иное дисциплинарное взыскание, предусмотренное федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обратил внимание, что при разрешении споров лиц, уволенных за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Отмечу, что в случае возникновения трудового спора работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания в том числе:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Следует учитывать, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Главный правовой инспектор
труда Дорпрофжел на СКжд

А.А. Азарян