**Увольнение ≠ взыскание**

Совершение работником виновных действий, послуживших основанием для утраты доверия к нему со стороны работодателя, а также совершение работником, выполняющмим воспитательные функции, аморального проступка – в качестве оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя существовали и в период действия КЗоТ РФ. Между тем круг вопросов, возникающих перед юристами порой кажется неиссякаемым.

Юрий ПОПОНОВ, проф. кафедры трудового права РАП

Рассматриваемые основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя представляют собой:

во-первых, совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

во-вторых, совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

Сопоставляя названные нормы ТК РФ с аналогичными нормами КЗоТ РФ, нельзя не заметить той разницы, которая не позволяет толковать их по-прежнему, обязывает взглянуть на них совершенно иначе, чем раньше, и требует приведения в соответствии с Конституцией РФ и иными нормами ТК РФ.

Основания увольнения по рассматриваемым основаниям, закрепленные в п. 7 и 8 ст. 81 ТК РФ, полностью идентичны с ранее содержавшимися в п. 2 и 3 ст. 254 КЗоо РФ, не считая, что в п. 7 ст .81 ТК РФ термин "администрация", примененный в п. 2 ст. 254 КЗОТ РФ, заменен термином "работодатель". При этом суть осталась прежней и нашла свое стабильное толкование в руководящих постановлениях высших органов судебной власти.

Так, в частности, в п. 43 Постановления Пленума ВС РФ от 22.12.92 № 16 было дано руководящее разъяснение судам по трудовым делам об увольнениях по рассматриваемым основаниям: прекращение трудового договора в связи с утратой доверия к работнику, а также в связи с совершением аморального проступка работником, выполняющим воспитательные функции (пп. 2 и 3 ст. 254 КЗоТ РФ), не является в силу ст. 135 того же Кодекса мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными законом. Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанным основаниям, судам следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка и виновных действий работника, к которому утрачено доверие администрации, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора .

Представляется, что содержание названных разъяснений высшей судебной инстанции по отношению к случаям увольнений по рассматриваемым основаниям до вступления в силу ТК РФ имело определенную правовую основу, однако в настоящее время противоречит нормам и принципам трудового законодательства и должно быть в корне изменено. ТК РФ на вопрос о том, являются ли деяния (действия или бездействие) работника, послужившие основаниями их увольнения по п. 7 или 8 ст. 81 ТК РФ, дисциплинарным проступком, до настоящего времени прямого ответа не дал. Однако, последовательный анализ различных норм и институтов трудового права позволяет сделать вывод, что увольнения по названным основаниям должны осуществляться исключительно в порядке применения дисциплинарных взысканий. Попытаемся привести соответствующие доводы, подтверждающие эту точку зрения.

Взыскание или нет?

Начнем с того, что ст. 192 ТК РФ относит к дисциплинарным взысканиям не любое увольнение, а лишь увольнение "по соответствующим основаниям". Наряду с этим, ст. 81 ТК РФ, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя, не дает прямого ответа, какое из 14 оснований, перечисленных в этой статье, влечет увольнение, рассматриваемое именно как дисциплинарное взыскание.

Представляется, что увольнение по каждому конкретному основанию, предусмотренному ст. 81 ТК РФ, не может носить альтернативный характер, т.е. рассматриваться как дисциплинарное взыскание либо не рассматриваться в качестве такового. Это, безусловно, нарушало бы трудовые права работников, позволяло бы квалифицировать то или иное увольнение неоднозначно и в зависимости лишь от воли работодателя, что закономерно порождало бы конфликтные ситуации, приводящие к трудовым спорам.

На наш взгляд увольнение по п. 7 и п. 8 ст. 81 ТК РФ как раз является увольнением по таким основаниям, которые позволяют рассматривать его только как дисциплинарное взыскание. Прежде всего, увольнение по пунктам 7 и 8 статьи 81 ТК РФ - разновидность увольнения по инициативе работодателя за совершение работником соответствующего дисциплинарного проступка. Наряду с увольнениями по пунктам 5, 6, 9, 10, 11, а также по п. 14 ст. 81 ТК РФ (и в иных случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами), увольнение по п.п. 7 и 8 данной статьи не может рассматриваться иначе, как мера дисциплинарного взыскания по соответствующим основаниям за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, что полностью попадает под содержание части первой ст. 192 ТК РФ.

Наряду с этим, отметим, что законодатель в обоих рассматриваемых случаях увольнения трактует поведение работника, явившееся основанием увольнения, либо как виновные действия, дающие основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7), либо как аморальный проступок, не совместимый с продолжением данной работы работником, выполняющим воспитательные функции (п. 8), что дает основание считать такое поведение не иначе как дисциплинарным проступком, влекущем дисциплинарное взыскание в виде увольнения.

В любом случае увольнение по пп 7 и 8 ст.81 ТК РФ в полной мере соответствует основаниям, обусловливающим увольнение именно в качестве дисциплинарного взыскания. Ведь очевидно, что работодатель не ограничен в своем праве вместо увольнения за совершение работниками проступков в рассматриваемых случаях применить иные, кроме увольнения, меры дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, в виде замечания или выговора. В связи с этим при увольнении по рассматриваемым основаниям работодатель обязан соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный статьей 193 ТК РФ.

Подтверждением того, что увольнение по пп. 7, 8 ст. 81 ТК РФ представляет собой разновидность дисциплинарной власти работодателя, являются положения ст. 22 ТК РФ, позволяющей ему, в частности, привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В свою очередь, ст. 192 ТК РФ допускает применение работодателем дисциплинарных взысканий только за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Иного не предусмотрено ни трудовым кодексом, ни иными федеральными законами.

Ad absurdum

Кроме того, даже если согласиться с тем, что увольнения по пп. 7 и 8 ст. 81 ТК РФ не являются дисциплинарными взысканиями, то эти основания увольнений должны быть исключены из ст. 81 ТК РФ, предусматривающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя, и включены в иные статьи ТК РФ, предусматривающие прекращение трудового договора по иным обстоятельствам. Таким образом, увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 7 и 8 ст. 81 ТК РФ, не могут рассматриваться иначе как разновидность дисциплинарных взысканий. В противном случае такое увольнение не может быть прерогативой работодателя, поскольку выходит за пределы его прав, которыми он наделен трудовым законодательством. Наделение работодателя такими правами несомненно ограничивало бы права работника как человека и гражданина и допустимо только в случаях и порядке, предусмотренных статьей 55 Конституции РФ , а именно только федеральным законом.

Нельзя согласиться также с толкованием норм трудового права в части того, что увольнение по рассматриваемым основаниям может быть произведено работодателем в случаях совершения работником виновных действий, дающих основание для утраты доверия, либо соответственно аморального проступка не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Прежде всего, необходимо иметь в виду, что работодатель не обладает дисциплинарной властью при совершении работником проступков за пределами рабочего времени и места работы, если иное не предусмотрено федеральным законом. На сегодняшний день таких ограничений для рассматриваемых категорий работников федеральными законами не установлено.