**ПЛАН:**

**Введение**

1. **Основания увольнения по пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса**

 **Российской Федерации.**

1. **Основания увольнение по пункту 6 статьи 81Трудового кодекса Российской Федерации**
2. **Иные основания увольнения по статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации**

**Заключение.**

**Библиография.**

Введение

Данная работа посвящена актуальной, практически значимой теме. Смена общественно-экономической формации в России, переход к обществу свободного предпринимательства привели к существенному изменению содержания дисциплины труда и мотивов ее укрепления. В настоящее время устранено идеологическое воздействие на участников производства (пропаганда преимуществ социалистического образа жизни, приоритет защиты социалистической собственности и т. п.).

Вмешательство государства в сферу трудовых прав и обязанностей граждан приобрело принципиально иной характер. Право на труд больше не связывается с абсолютной обязанностью государства обеспечить реализацию этого права. Государство обязуется лишь организовывать различные формы социальной защиты безработных (учреждение органов по занятости, выплата пособий по безработице) и освобождает гражданина от ответственности за неучастие в труде. Мотивы деятельности и работодателя, и работника в трудовых правоотношениях приобретают экономический характер. Если работодатель не добьется необходимой дисциплины труда, то его ждет имущественное разорение, так как он действует на свой страх и риск. Основным мотивом работника теперь становиться страх потерять работу, а вместе с ней лишиться и заработка, то есть средств к существованию. Это обстоятельство отнюдь не исключает других мотивов соблюдения трудовой дисциплины, присущих любому цивилизованному обществу: нравственные критерии порядочности и добросовестности, представления о профессиональном отношении к делу, соблюдение сложившихся традиций, следование религиозным убеждениям и т. п.

Как показывает практика последних лет, из всех увольнений по инициативе администрации наибольший процент составляют увольнения за нарушения трудовой дисциплины. На некоторых предприятиях основной причиной увольнения по инициативе администрации являются неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей, а на других – прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии, на третьих – основанием увольнения по инициативе администрации становится факт хищения или дополнительные основания для некоторых категорий работников. В данном случае прекращение действия трудового договора происходит по инициативе администрации в связи с виновным поведением работника, но если работник не согласен с основанием такого увольнения, то подобные юридические факты должны быть доказаны администрацией. И не исключены различные нарушения, в том числе и порядка увольнения в соответствии с действующим законодательством.

Соблюдение всех норм трудового права – задача работодателя, а одна из обязанностей работника:

* это добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* бережно относится к имуществу предприятия (учреждения, организации);
* выполнять установленные нормы труда.

**1. Основания увольнения по пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации**

Пункт 5 ст. 81 ТК, равно как и п. 3 ст. 33 КЗоТ, исключает, по общему правилу, возможность увольнения работника за первое неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей. Вместе с тем п. 5 ст. 81 ТК существенно отличается от п. 3 ст. 33 КЗоТ.

В соответствии со сложившейся практикой п. 5 ст. 81 ТК говорит о возможности увольнения работника не за систематическое, а за неоднократное, т.е. за повторное, неисполнение трудовых обязанностей. При этом работник должен иметь дисциплинарное, а не какое-либо иное взыскание.

 Расторжение трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК является дисциплинарным взысканием. Поэтому при расторжении трудового договора по указанному основанию необходимо соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 193 ТК.

Согласно ст. 82 ТК увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 5 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации.

 Увольнение за нарушение трудовой дисциплины предусматривается действующим законодательством в качестве меры дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ). Причем увольнение за нарушение трудовой дисциплины – крайняя мера. Она применяется, когда виновное неисполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника, произошло неоднократно, а примененные к нему меры дисциплинарного воздействия не привели к должным результатам, ввиду чего дальнейшее оставление работника на работе противоречит интересам организации.

Увольнение с работы является правом, а не обязанностью работодателя. Он может за неисполнение трудовых обязанностей применить любую санкцию, определенную трудовым законодательством.

Увольнение по данному основанию допускается лишь в случае, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного воздействия. При этом учитываются лишь взыскания, наложенные на работника в той же организации, из которой его увольняют. Взыскания, наложенные на месте предшествующей работы, при увольнении по п. 5 ст. 81 ТК РФ учету не подлежат.

Уволенные по п. 5 ст. 81 ТК Российской Федерации производится при одновременном наличии следующих условий:

1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка. Нельзя уволить работника за проступки, не имеющие отношения к его трудовой деятельности. Отказ от выполнения работы, не входящих в круг трудовых обязанностей работника (кроме случаев обязательного для работников перевода), или от выполнения общественного поручения, не являются нарушением трудовой дисциплины и поэтому не могут служить основанием для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК;
2. Наличие вины в действия работников в форме умысла или неосторожности. Неисполнение трудовых обязанностей по уважительной причине (например, незнание правил техники безопасности и др.) не дает оснований для увольнения;
3. Неоднократность виновного нарушения, т. е. дисциплинарный проступок не в первый раз, за что к работнику ранее (в течение последнего года) применялись уже меры дисциплинарного и общественного взыскания;
4. Имеется конкретный виновный проступок перед увольнением, с момента которого не прошло более месяца (ст.193 ТК РФ).

Если дисциплинарное взыскание наложено с нарушением установленного порядка, то такое взыскание не принимается во внимание судом. Если хотя бы одно из условий отсутствует, увольнение по п. 5 ст. 81 ТК считается незаконным.

Бремя доказывания вины лежит на работодателе (ст. 50 ГПК РСФСР).

Согласно ст. 193 ТК РФ, увольнение возможно лишь не позднее месячного срока со дня обнаружения и не позднее 6-месячного срока с момента его совершения.

Бремя доказывания в суде вины работника в совершении дисциплинарных проступков, явившихся основанием для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК, возлагается ст. 50 ГПК РСФСР на работодателя. Он должен представить в суд доказательства того, что: работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей; неисполнение трудовых обязанностей носило неоднократный характер; дисциплинарные меры воздействия, применявшиеся ранее к работнику, не дали должных результатов; увольнение работника необходимо для укрепления внутреннего трудового распорядка; соблюден порядок привлечения к ответственности (ст. 192 и ст. 193 ТК), т. к. увольнение с работы рассматривается ст. 192 ТК как дисциплинарная санкция.

В статье Ершов В.[[1]](#footnote-1), профессор института юстиции Российской академии, опубликованной в печати пишет. Еще в 1984 году Верховный Суд РФ разъяснил, что по п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР (п.5 ст.81 ТК) (тогда) могут быть уволены работники которые имеют дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь. Верховный Суд РФ воспринял эту позицию, изложив ее в п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ в следующей редакции: если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного или общественного взыскания, допустимо применение к нему нового дисциплинарного взыскания, допустимо применение к нему нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по п. 3 ст. 33 КЗоТ (п. 5 ст. 81 ТК).

При поверке фактических обстоятельств и правовых оснований для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК суд устанавливает, носило ли виновное, противоправное неисполнение трудовых обязанностей неоднократный характер. Эти обязанности должны быть определены содержанием трудового договора, должностными инструкциями или тарифно-квалификационными справочниками и иными нормативными правовыми актами.

Судебная практика свидетельствует о том, что неоднократное неисполнение трудовых обязанностей означает, что работник уже имел дисциплинарное или общественное взыскание и нарушил вновь трудовые обязанности до истечения срока снятия ранее объявленных ему взысканий (если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию – ст.193 ТК).

Кроме того, увольнение по п. 5 ст. 81 ТК законно только в ом случае, когда трудовая обязанность нарушена работником умышленно или по небрежности, а не по уважительным причинам.

 В ст. 193 ТК и Правила внутреннего трудового распорядка указывают, что за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Поэтому, недопустимо уволить сотрудника за тот виновный проступок, за который работник уже получил дисциплинарное взыскание. Судебная практика свидетельствует: когда за один и тот же проступок на работника наложены два дисциплинарных взыскания (например, выговор и увольнение по п. 5 ст. 81 ТК), суды восстанавливают неправильно уволенного на работе. Однако, квалифицируя нарушение как «длящееся», суды отказывают в иске. Так, Ищенко В. без уважительных причин отказался выполнять приказ исполнительного директора ООО «Мидас» (г. Красноярск) о выезде в командировку в другой город для выполнения работы, необходимой для организации, с которой он состоял в трудовых отношениях. Работодатель приказом от 18 августа1996 года. наложил на него дисциплинарное взыскание (строгий выговор). Затем 19 августа вновь предложил ему выехать в командировку, но тот опять отказался выполнить приказ работодателя, а это является новым нарушением трудовой дисциплины, и работодатель вправе ставить вопрос об увольнении его с работы.[[2]](#footnote-2)

Повторный отказ работника без уважительных причин выполнить распоряжение работодателя, например о поездке в ту де командировку через значительный промежуток времени, полагаем, можно рассматривать не как длящийся проступок, а как новое нарушение трудовой дисциплины со всеми вытекающими отсюда последствиями. В данном случае изменились обстоятельства, которые препятствовали, с точки зрения работника, совершению действий, указанных работодателем.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»[[3]](#footnote-3) от 22 декабря 1992 г. в ред. 1998 г. указано, что если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного или общественного взыскания, в том числе и увольнение по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ (п. 5 ст. 81 ТК).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе суд устанавливает, в чем конкретно состоит нарушение работником трудовой дисциплины, послужившее поводом к его увольнению, когда и при каких условиях оно имело место. Полное и всестороннее рассмотрение всех обстоятельств по делу позволит правильно разрешить вопрос о том, относится ли данное нарушение к неисполнению или ненадлежащему исполнению именно трудовых обязанностей.

2. Основания увольнение по пункту 6 статьи 81

 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Подпункт «а» прогул (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).

Трудовой кодекс признает прогулом отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. КЗоТ (п. 4 ст. 33) приравнивал к прогулу отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня. После 1 февраля 2002 г. нельзя уволить за прогул работника, отсутствовавшего (в том числе до наступления этой даты) на рабочем месте менее четырех часов подряд. Трудовой кодекс гласит об отсутствии на рабочем месте, а КЗоТ говорил об отсутствии на работе. Рабочее место - закрепленное за работником место выполнения трудовой функции. Это его рабочий стол, станок и т.п. Под местом работы понимается сама организация, ее структурные подразделения или иной объект, где работник должен выполнять свои обязанности. Следовательно, работник может отсутствовать на рабочем месте, но находиться на работе.

Прогулом является неявка без уважительных причин на работу, на которую работник был переведен в соответствии с действующим законодательством (в связи с производственной необходимостью или простоем). Однако не может быть признан прогулом отказ работника приступить к той работе, на которую он был переведен с нарушением закона.

Работник, не допущенный администрацией к работе в связи с появлением в нетрезвом состоянии, может быть уволен по п.п «а». п.6 ст.81 ТК, а не за прогул по неуважительной причине. Не служит основанием для увольнение за прогул и арест работника за мелкое хулиганство.

Невыход работника на работу в его выходной день, если приказ был издан администрацией в соответствии с требованиями закона, следует рассматривать как прогул без уважительной причины.

Причины невыхода на работу или отсутствие работника на работе должны быть тщательно и всесторонне проверены. Следует, в частности, иметь в виду, что не может служить основанием для увольнения за прогул отсутствие у работника больничного листка, если установлено, что невыход на работу был вызван болезнью.

Увольнение за прогул без уважительных причин допускается независимо от того, применялись ли к работнику в прошлом меры дисциплинарного или общественного взыскания.

При увольнении за прогул трудовые отношения считаются прекращенными со дня, указанного в приказе об увольнении.

Увольнение работника за прогул без уважительных причин может последовать лишь с соблюдением общих правил о порядке наложения дисциплинарных взысканий: администрация обязана затребовать от нарушителя объяснения по существу совершенного проступка; не допускается увольнение по истечении одного месяца со дня обнаружения прогула и позднее шести месяцев со дня его совершения; увольнение не может иметь место, если за данный проступок на работника уже было наложено иное дисциплинарное взыскание и т. д.

Законом не предусмотрено право администрации без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, поэтому отказ работника от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 31 того же постановления Пленума Верховного Суда РФ).

Прокомментируем материалы судебной практики.

Гильмутин Ш. А. [[4]](#footnote-4) более четырех лет работал электромонтером контактной сети 4 разряда в Абаканском участке электроснабжения. За период работы зарекомендовал себя положительно, нарушений трудовой дисциплины не допускал. Приказом от 28 ноября 1995 г. уволен с работы по п. 4 ст. 33 КзоТ (п.п «а» п.6 ст.81 ТК) в связи с отказом 23 ноября 1995 г. выполнить распоряжение начальника дистанции об освещении Кордонского тоннеля и станции Кошурниково. В вину Гильмутина Ш. А. Также вменялось отсутствие на работе в этот день в течение 5-х часов. При этом свой отказ от выполнения требований начальника дистанции уволенный работник мотивировал тем, что ему не предоставлен автомобиль для того, чтобы добраться до места работы. Тогда как расстояние до места работы составляет около 40 километров. Более того, руководитель дистанции отказался оформить наряд, на выполнение названных работ, после чего Гильмутин Ш. А. Был отстранен от работы. По этой причине он и отсутствовал на работе во второй половине дня. Данное увольнение работник обжаловал в судебном порядке. В ходе судебного разбирательства суд установил факт нарушения со стороны администрации техники безопасности при организации работ, связанных с повышенной опасностью, что и повлекло отказ от выполнения распоряжения о производстве этих работ и отсутствие Гильмутина Ш. А. нА работе в течение второй половины рабочего дня 23 ноября 1995 г. При таких обстоятельствах суд не признал отсутствие Гильмутина Ш. А. На работе в этот день прогулом. В данном случае суд пришел к выводу о том, что работник отсутствовал на работе по уважительным причинам. В своем решении суд также указал, что при увольнении Гильмутина Ш. А. Не учтены требования ч. 3 ст. 135 КЗоТ РФ. В соответствии с требованиями названной статьи при наложении любого дисциплинарного взыскания на работника должны учтены тяжесть совершенного им проступка, обстоятельства при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. В связи с изложенным Курагинский районный суд Красноярского края решением от 30 июля 1996 г. восстановил Гильмутина Ш. А. На работе и взыскал в его пользу за время вынужденного прогула 2 899 661 руб. С работодателя взыскана госпошлина в госдоход в сумме 163 986 руб.

В данном судебном решении можно увидеть следующее противоречие. С одной стороны суд констатирует правомерность действий работника по отказу от выполнения работы с нарушением правил техники безопасности. По этой причине суд признает его отстранение от работы незаконным, а отсутствие на работе во второй половине рабочего дня 23 ноября 1995 года обусловленным уважительными причинами. С другой стороны, в решении суд говориться о том, что не учтена тяжесть совершенного работником тяжесть дисциплинарного проступка. Но ведь судом говориться, что работник не совершал дисциплинарный проступок. Наоборот, нарушения трудового законодательства допущены представителями работодателя. Конечно, суд в рассмотренном случае перестраховался, что и повлекло противоречивость содержания вынесенного решения. Хотя вывод судебных органов о несоответствии тяжести совершенного работником дисциплинарного проступка мере взыскания в виде его увольнения с работы, очень часто служит спасательным кругом для вынесения решения в пользу работника. В рассмотренной ситуации он был сделан явно не к месту. Ведь работник ничего порочащего его трудовую репутацию не совершал. Действительно, работодатель поручает работу за 40 км от места жительства, но при этом не обеспечивает транспортом для того, чтобы он смог добраться до места ее выполнения. Наряд на выполнение работ работодателем не оформлялся, что и служит одним из доказательств факта нарушения правил по технике безопасности. Отстранение работника от работы произведено работодателем с нарушением ст. 38 КЗоТ РФ, в которой дается исчерпывающий перечень возможного отстранения работника от работы, Следовательно, и отсутствие на работе 23 ноября 1995 г. правомерно, поскольку его удалил с работы своим незаконным распоряжением работодатель. При таких обстоятельства не может быть и речи о совершении работником дисциплинарного проступка.

При рассмотрении данного частного, на первый взгляд, дела возник очень важный вопрос о возможности работника отказаться от исполнения незаконных распоряжений работодателя. Как видно из судебного решения, суд признал законным поведение работника, отказавшегося от выполнения распоряжения работодателя приступить к работе с нарушением правил по технике безопасности. Однако в решении суда отсутствую ссылки на нормы действующего законодательства.

В комментарии к ТК сказано, что при разрешении спора о правильности расторжения трудового договора по п.п «а» п.6 ст.81 ТК за прогул без уважительной причины (в том числе и за отсутствие на работе более четырех часов в течении рабочего дня) необходимо иметь в виду, что увольнение по этому основанию, в частности, может произведено за:

1. Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, без предупреждения администрации о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения ;
2. Оставление без уважительной причины места работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора;
3. Нахождение работника без уважительных причин более четырех часов в течение рабочего дня вне места работы, где он в соответствии с обязанностями должен выполнять порученную работу;
4. 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 администрация вопреки закону отказала в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения администрации (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов)

**Подпункт «б» пункта 6 статьи 81** (появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения) могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстраняется ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (п. 37 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г.).

Одним из таких доказательств может служить акт, где, в частности, указываются день, время и место его составления, и признаки нетрезвого состояния работника.

Появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения является основанием для увольнения независимо от того, когда это имело место – в начале, середине или конце рабочего дня. Увольнение допускается независимо от того, применялись ли к работнику в прошлом меры дисциплинарного или общественного взыскания и был ли работник в тот день отстранен от работы. Увольнение по п.п. «б» п.6 ст.81 ТК может последовать лишь с соблюдением общих правил о порядке наложения дисциплинарных взысканий.

Таким образом, одним из видов нарушения трудовой дисциплины является появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения. Это самостоятельное основание для расторжения трудового договора (контракта) по инициативе работодателя независимо от того, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Подтверждением нетрезвого состояния либо наркотического или токсического опьянения является медицинское заключение или другие виды доказательств.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. В ред. 1998 г. Указано, что при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по п. 7 ст. 33 КЗоТ (п.п. «б» п.6 ст.81 ТК) (появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстраняется ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации либо объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

Таким образом, одним из основных условий, при наличии которого возможно увольнение работника по п.п. «б» п.6 ст.81 ТК, - это нахождение в нетрезвом состоянии или состоянии наркотического (токсического) опьянения в рабочее время. При отсутствии этого условия увольнение не может быть признано законным.

Показательным в связи с этим является решение суда по следующему делу. Командир воздушного судна ИЛ-76 авиационного отряда №4 был уволен администрацией АО «Аэрофлот Российские международные линии» по п. 7 ст. 33 КЗоТ Российской Федерации (п.п. «б» п.6 ст.81 ТК) за нахождение на борту судна в рабочее время в нетрезвом состоянии.

При рассмотрении дела в суде, куда командир обратился с иском о восстановлении на работе, факт нахождения на борту судна в нетрезвом состоянии нашел подтверждение. Однако выяснилось, что командир и члены экипажа употребляли спиртные напитки на борту воздушного судна в то время, когда летели в качестве пассажиров. Выполнять свои трудовые обязанности они должны были лишь на обратном пути, т. е. тогда, когда это воздушное судно будет совершать обратный рейс.

Согласно п. 1.4 Положения о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов рабочим признается время, в течении которого экипаж должен выполнять свои трудовые обязанности. Учитывая это, а также график работы экипажа, суд пришел к выводу, что истец находился в нетрезвом состоянии на борту воздушного судна не в рабочее время. Увольнение его с работы по п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ было признано незаконным.

Как указано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ, доказательствами нетрезвого состояния работника или нахождения его в состоянии наркотического или токсического опьянения могут быть не только медицинские заключения, но и другие доказательства. В судебной практике такими «другими» доказательствами являются, как правило, свидетельские показания. В каждом конкретном случае они оцениваются судами с учет всех обстоятельств дела и личности работника.

**Подпункт "в" п. 6 ст. 81 ТК.**

 Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

 Аналогичное правило в КЗоТ отсутствовало.

 Увольнение работника по данному основанию возможно, если в заключенном с ним письменном договоре содержится условие о неразглашении охраняемой законом тайны (ст. 59 ТК) и до работника доведены принятые в установленном порядке перечни указанных сведений. При этом разглашение государственной тайны является основанием для расторжения трудового договора независимо от прекращения допуска к государственной тайне (п. 12 ст. 81 ТК).

Трудовой кодекс (**подп. "г" п. 6 ст. 81**) допускает возможность увольнения работника за совершение им по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества. Более того, в Кодексе говорится об увольнении также за умышленное уничтожение или повреждение имущества, что КЗоТ ранее не предусматривалось. Вместе с тем Трудовой кодекс допускает возможность увольнения работника, если указанные деяния установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Работодатель мог быть собственником похищенного имущества или владеть им на законном основании (например, на основании права оперативного управления или договора аренды).

Разрешая споры о расторжении трудового договора в связи с совершением по месту работы хищения имущества (в том числе мелкого) (подп. "г" п. 6 ст. 81), следует учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о наложении административного взыскания или о применении меры общественного воздействия.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, а в остальных случаях – со дня принятия решения об административном взыскании либо о применении меры общественного воздействия.

Увольнение по подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК может последовать и за однократный случай совершения по месту работы хищения имущества.

При увольнении по подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК суду необходимо проверить не только наличие доказательств о совершении работником хищения, но и наличие вступившего в законную силу приговора суда по уголовным делам, которым работник признан виновным в хищении имущества работодателя либо постановления иного органа, в компетенцию которого входит применение к работнику административного взыскания или меры общественного воздействия (например, общественный выговор и др.), а также соблюдение работодателем месячного срока для издания приказа об увольнении. Причем этот срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, а в остальных случаях – со дня принятия решения об административном взыскании либо о применении меры общественного воздействия.

Применение данного основания увольнения возможно только по инициативе работодателя, поэтому и доказательства, подтверждающие обстоятельства, входящие в предмет доказывания, предоставляются работодателем. Исходя из содержания ст. 54 ГПК РФ о допустимости доказательств работодатель предоставляет в суд при рассмотрении иска работника о восстановлении на работе копию приговора об осуждении истца за хищение или постановление надлежащего органа о наложение на него за это административного взыскания.

Что же касается умышленного уничтожения или повреждения имущества, то по подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК работник может быть уволен за совершение названных деяний лишь после 1 февраля 2002 г, так как в КЗоТе это не являлось основанием для увольнения.

Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий **(подп. "д" п. 6 ст. 81 ТК**).

КЗоТ такое основание расторжения трудового договора не предусматривал. В связи с этим работник может быть уволен по подп. "д" п. 6 ст. 81 ТК, если он допустил нарушение требований по охране труда лишь после 1 февраля 2002 г.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при наличии следующих условий: 1) работник в установленном порядке ознакомлен с указанными требованиями; 2) работодатель обеспечил работнику безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; 3) нарушение работником указанных требований повлекло за собой тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу для их наступления.

Наличие указанных условий обязан доказать работодатель.

**3. Иные основания увольнения по статье 81**

**Трудового кодекса Российской Федерации**

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (**п. 7 ст. 81 ТК).** Аналогичное правило содержалось в п. 2 ст. 254 КЗоТ.

В связи с этим работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, может быть уволен после 18 февраля 2002 г. по п. 7 ст. 81 ТК за совершение указанных действий до наступления этой даты.

Такие работники обычно несут полную материальную ответственность за вверенные ценности (п. 1 и 2 ст. 243 ТК). Однако в отдельных случаях работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, могут и не относиться к категории материально ответственных лиц. Например, продавцы магазинов, с которыми не заключен договор о полной материальной ответственности. В связи с этим для расторжения трудового договора по мотивам утраты доверия не имеет значения, в каких пределах на этих работников могла быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю.

Могут быть уволены в связи с утратой доверия и те работники, в трудовую функцию которых обслуживание денежных или товарных ценностей входит дополнительно (в порядке совмещения профессий), но лишь за нарушения, связанные с обслуживанием этих ценностей.

Не могут быть уволены в связи с утратой доверия счетоводы, бухгалтеры, товароведы, контролеры, маркировщики и другие работники, которым материальные ценности непосредственно не вверяются.

Утрата доверия должна быть основана на конкретных фактах совершения работником виновных действий.

К виновным действиям, дающим основание для утраты доверия к работнику, могут быть, в частности, отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств.

Утрата доверия возможна не только за допущенные работником злоупотребления, но и за халатное отношение его к своим трудовым обязанностям, например, выдача денежных сумм без соответствующего оформления, хранение ключей от помещений с материальными ценностями в ненадлежащем месте. Основанием для увольнения в связи с утратой доверия является и использование работником вверенного ему для непосредственного обслуживания имущества в личных целях.

Виновное нарушение работником трудовых обязанностей может служить основанием для утраты доверия как в случаях, когда оно носило систематический характер, так и тогда, когда оно было однократным, но грубым нарушением.

Если вина работника в совершении конкретных действий не установлена, то работник не может быть уволен по мотивам утраты доверия несмотря на возникновение недостачи, порчи вверенных ценностей и т.д.

При выявлении недостачи ценностей, вверенных не конкретному работнику, а бригаде материально ответственных лиц, выражать недоверие всем членам бригады без установления конкретной вины каждого из них недопустимо.

На практике возникал вопрос о возможности увольнения работника по мотивам утраты к нему доверия в случае, если соответствующие виновные действия были совершены в период временного перевода на другую работу, связанную с обслуживанием материальных ценностей. Решение этого вопроса зависит от того, была ли связана с обслуживанием материальных ценностей постоянная работа истца. В первом случае (когда обе работы были связаны с обслуживанием материальных ценностей) увольнение по мотивам утраты доверия возможно, во втором - нет (см. БВС РСФСР. 1982. N 8. С. 10-11).

Данное основание расторжения трудового договора является самостоятельным, и наличия вступившего в силу приговора суда не требуется. Достаточно конкретного факта совершения работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, дающих основание для утраты к нему доверия со стороны администрации (БВС РФ. 2000. N 10. С. 13).

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы **(п. 8 ст. 81 ТК).** Ранее аналогичное основание содержалось в п. 3 ст. 254 КЗоТ. В связи с этим работник за совершение указанного проступка до 1 февраля 2002 г. может быть уволен после наступления указанной даты по п. 8 ст. 81 ТК.

За совершение аморального проступка могут быть уволены лишь работники, выполняющие воспитательные функции. К их числу относятся, например, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Лица, хотя и работающие в школах, интернатах, детских садах и т.д., но выполняющие лишь технические обязанности (уборщицы, кладовщики и др.), уволены по данному основанию быть не могут.

Несмотря на то, что руководители предприятий, а также руководители структурных подразделений выполняют функции по воспитанию подчиненных, они не могут быть уволены по данному основанию, поскольку основная их производственная функция значительно шире.

Аморальные проступки, несовместимые с продолжением работы, могут быть совершены лицами, осуществляющими воспитательные функции как в коллективе, так и в быту. Однако при всех условиях совершение аморальных проступков должно быть доказано. Недопустимо увольнение на основании общей оценки поведения того или иного лица на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и т.д.

Расторжение трудового договора за аморальный проступок может последовать, в частности, за появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, за вовлечение несовершеннолетних в пьянство (ст. 331 и 336 ТК).

Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (**п. 9 ст. 81 ТК**)

 Такое основание увольнения включено в Кодекс впервые. Оно касается лишь руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и вытекает из характера их труда (гл. 43 и ст. 75 ТК).

В соответствии со ст. 55 ГК представительство - обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. Филиал - обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений.

Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Представительства и филиалы должны быть указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица.

По данному основанию возможно увольнение названных работников при принятии ими необоснованного решения, повлекшего за собой ущерб имуществу организации, после 1 февраля 2002 г.

Следует полагать, что увольнение по п. 9 ст. 81 ТК допускается независимо от того, является ли принятие указанного решения результатом виновного поведения работника или его недостаточной компетентности.

Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей **(п. 10 ст. 81 ТК)**

 Аналогичное основание увольнения названных руководителей предусматривалось в п. 1 ст. 254 КЗоТ. Следовательно, такие руководители за однократное грубое нарушение своих обязанностей до 1 февраля 2002 г. после наступления этой даты могут быть уволены по п. 10 ст. 81 ТК.

Вместе с тем необходимо учитывать, что в п. 10 ст. 81 ТК в отличие от п. 9 той же статьи не назван главный бухгалтер. Пункт 10 ст. 81 ТК (равно как и п. 1 ст. 254 КЗоТ) гласит о грубом нарушении указанными работниками трудовых обязанностей, но не связывает такое поведение работника с причинением материального ущерба работодателю.

Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (**п. 11 ст. 81 ТК)**

В п. 11 ст. 81 ТК впервые сказано о возможности увольнения работника за представление им работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. Однако следует иметь в виду, что речь идет о таких документах и сведениях, которые работодатель обязан или вправе истребовать от работника, см. ст. 65 и 86 ТК. Например, о трудовой книжке, а при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки - о документе об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

Вместе с тем следует учитывать, что согласно ч. 2 ст. 254 КЗоТ законодательством могли устанавливаться дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий работников при нарушении установленных правил приема на работу.

В последнем случае согласно существовавшей практике в трудовую книжку работника вносилась запись о прекращении с ним трудового договора по ч. 2 ст. 254 КЗоТ со ссылкой на статью, пункт нормативного акта, который был нарушен при приеме этого работника на работу.

Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне (**п. 12 ст. 81 ТК**)

 Данное основание увольнения работника появилось в Кодексе впервые.

В соответствии с поручением Правительства РФ от 12 октября 1997 г. снят гриф "Для служебного пользования" с постановления Правительства РФ от 28 октября 1995 г. N 1050, которым утверждена форма Типового договора (контракта) об оформлении допуска к государственной тайне (Приложение к трудовому договору).

В соответствии с Законом РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" с изменениями, внесенными Федеральным законом от 6 октября 1997 г. N 131-ФЗ работник, подписавший указанный договор, принимает на себя обязательство перед государством по неразглашению доверенных ему сведений, составляющих государственную тайну, и дает согласие на частичные временные ограничения своих прав Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утв. Указом Президента РФ от 24 января 1998 г. Прекращение допуска к государственной тайне может последовать как за ее разглашение, так и в связи с иными обстоятельствами, предусмотренными ст. 23 Закона РФ от 21 июля 1993 г.

Расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных этим договором, заключенным с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации **(п. 13 ст. 81 ТК)**

В п. 13 ст. 81 ТК расширен круг лиц, с которым возможно расторжение трудового договора по предусмотренным в нем основаниям. Если п. 4 ст. 254 КЗоТ допускал такую возможность лишь в отношении руководителя организации, то в п. 13 ст. 81 ТК названы руководитель организации и члены коллективного исполнительного органа организации.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

При изучении проблемы об увольнении по инициативе администрации за виновное поведение работника мы пришли к выводу, что законодательство о труде предусматривает специальные правовые средства, способствующие обеспечению трудовой дисциплины. К ним, в частности, относятся меры дисциплинарного воздействия, в том числе увольнение с работы за нарушение трудовой дисциплины.

Рассматривая увольнение с работы как крайнюю меру, применяемую к работнику за нарушение трудовой дисциплины, законодатель установил ряд условий, при которых увольнение может быть признано правомерным.

Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т. д.).

Установление данного ограничения правового положения субъекта трудовых отношений способствует эффективному функционированию всех отраслей народного хозяйства.

Ребята! Этот реферат написан мною лично и сдан Колобовой С.В.

Оценка: отлично. От вас требуется только спасибо автору.

**БИБЛИОГРАФИЯ:**

1. Конституция Российской Федерации 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 1 февраля 2002 года.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации 2002 год
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. в ред. 1998 г
5. Ершов В., Ершова Е. Судебная практика рассмотрения трудовых споров. //Труд. Право, 1998 № 1
6. Ершов В. Рассмотрение судом споров, связанных с расторжением трудовых договоров (контрактов) по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ //Рос. Юстиция, 1994
1. Ершов В. Рассмотрение судом споров, связанных с расторжением трудовых договоров (контрактов) по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ //Рос. Юстиция, 1994 п. 2, стр. 8-10. [↑](#footnote-ref-1)
2. Материалы гражданского дела № 20-С 94-11 Советский суд г. Красноярска, ноябрь 1996 г. [↑](#footnote-ref-2)
3. Бюллетень ВС РФ, 1999, №3, стр. 10. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ершов В., Ершова Е. Судебная практика рассмотрения трудовых споров. //Труд. Право, 1998 № 1 стр 40. [↑](#footnote-ref-4)