**Увольнения по инициативе администрации**

**ПЛАН**

Введение.

Глава 1.Понятие дисциплины труда и увольнение по основаниям, предусмотренным ст. 33 (п. 3, 4, 7, 8) КЗоТ РФ.

§1. Понятие дисциплины труда.

§2. Основания увольнения по инициативе администрации по ст. 33 п. 3 КЗоТ РФ.

§3. Основания увольнения по инициативе администрации по ст. 33 п. 4 КЗоТ РФ.

§4. Основания увольнения по инициативе администрации по ст. 33 п. 7, 8 КЗоТ РФ.

Глава 2. Дополнительные основания для прекращения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников при определенных условиях (по ст. 254 п. 1, 2, 3 КЗоТ РФ).

§1. Основания увольнения по ст. 254 п. 1 КЗоТ.

§2. Основания увольнения по ст. 254 п. 2 КЗоТ.

§3. Основания увольнения по ст. 254 п. 3 КЗоТ.

Заключение.

Список нормативных актов и литература.

**ВВЕДЕНИЕ**

Данная дипломная 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. В соответствии со ст. 2 КЗоТ РФ “каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы”.

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.

В настоящее время государство в определенном объеме активно вмешивается в организацию труда, устанавливая требования по охране труда, предусматривая уровень социальной защиты работников, предоставляя нанимателю определенную власть в управлении производством, организации труда на предприятии, в установлении содержания трудовых функций, должностных инструкций и т. д. В пределах установленного государством трудового законодательства работодатель имеет право требовать, а работник обязан выполнять действия, соответствующие трудовой функции, обусловленной трудовым договором.

В настоящее время вопросы, связанные с соблюдением дисциплины труда и исполнением сторонами трудового договора своих обязанностей, приобрели некоторые особенности. Кроме того есть определенные пробелы в законодательстве по этому вопросу. В этой дипломной работе нам необходимо исследовать их.

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 систематическое неисполнение работником своих трудовых обязанностей (п. 3 ст. 33 КЗоТ ), а на других – прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии (пп. 4, 7 ст. 33 КЗоТ), на третьих – основанием увольнения по инициативе администрации становится факт хищения или дополнительные основания для некоторых категорий работников (ст. 254 п. 1 ст. 254 КЗоТ, 2, 3 КЗоТ). Законом предусмотрено, что на эти увольнения не запрашивается согласие профкома. 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 (ст. 2 КЗоТ).

Именно поэтому в первой главе речь пойдет о понятии трудовой дисциплины, о различных аспектах этого понятия, которые существуют в научной и учебной литературе. В этой же главе в последующих параграфах излагаются основания и порядок расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, предусмотренные в ст. 33 (п. 3, 4, 7, 8) КЗоТ. Во II главе отдельно будут рассмотрены основания для прекращения трудового договора по п. 1, 2, 3 ст. 254 КЗоТ.

В дипломной работе был проанализирован ряд нормативно-правовых актов, которые напрямую или косвенно связаны с увольнением по основаниям ст. 33 п. 3, 4, 7, 8 КЗоТ РФ. Эмпирической базой данного исследования стал анализ судебной практики как опубликованной в печати, так и конкретных гражданских дел по трудовым спорам об отмене приказов об увольнении по инициативе администрации.

Особый интерес к теме обусловил проведение опроса работодателей на предприятиях г. Железногорска и Красноярска. Были изучены статьи некоторых правоведов, касающихся темы этой работы, и использованы некоторые статистические данные по гражданским делам Министерства юстиции Красноярского края РФ.

Таким образом, в дипломном сочинении ставится цель отразить судебную практику, овладеть нормативными материалами, применить методы анализа, наблюдения, синтеза и все это для того, чтобы исследовать главную проблему: проблему увольнений по инициативе администрации, связанных с виновным поведением работника.

**ГЛАВА 1.ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА И УВОЛЬНЕНИЯ ПО ОСНОВАНИЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ СТ. 33 (П. 3, 4, 7, 8) КЗоТ РФ**

**§1 ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**

Дисциплина труда является предметом изучения различных наук. Так, дисциплину труда рассматривают психологи, социологи, экономисты труда и др. Юристы же рассматривают трудовую дисциплину как правовую категорию.

Под дисциплиной труда по российскому трудовому праву[[1]](#footnote-1) следует понимать совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и администрации, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей.

Из определения следует, что в субъективном смысле под дисциплиной труда следует понимать прежде всего обязанности сторон (субъектов) трудового договора (контракта).

Объективным содержанием дисциплины труда является совокупность правил, регламентирующих поведение работника и работодателя.

В законах и иных нормативных актах государства закрепляются обязанности работодателя и важнейшие правила поведения работников. Согласно ст. 5 КЗоТ РФ государство устанавливает пределы “хозяйственной власти” работодателей по отношению к работникам, то есть закрепляет для последних минимальный уровень гарантий. Он может быть повышен в локальных нормативных актах (коллективном договоре и т. д.) и индивидуальном трудовом договоре (контракте). Правовая регламентация дисциплины содержится в главе IX КЗоТ РФ “Трудовая дисциплина” и принятых на ее основе специальных нормативных актах.

Понятие “дисциплина труда” является достаточно широким. В законодательстве говорится о дисциплине труда, трудовой, производственной, технологической, служебной, финансовой и иной дисциплине.

Термин “трудовая дисциплина” применяется в широком и узком смысле. В первом случае трудовая дисциплина является синонимом дисциплины труда и включает в себя обязанности сторон трудового договора.

Во втором случае применительно к работнику дисциплина труда (трудовая дисциплина) имеет внешний и внутренний аспекты.

Внешний аспект есть подчинение работника внутреннему распорядку труда. Часто подчинение этому порядку также отождествляется с трудовой дисциплиной, то есть речь идет о трудовой дисциплине в узком смысле слова как разновидности дисциплины труда.

Под внутренним аспектом дисциплины труда понимается совокупность правил, регламентирующих трудовую функцию работника, то есть сам процесс труда. Для лиц, непосредственно занятых в сфере производства, говорится о производственной дисциплине и ее составной части – технологической дисциплине. Для работников государственного аппарата эта составная часть называется служебной или исполнительской дисциплиной, для работников финансовой службы – финансовой дисциплиной т. д.

Технологическая дисциплина заключается в соблюдении правил на производстве. Нарушение работником технологической дисциплины является производственным упущением и дает основание для привлечения виновного к дисциплинарной ответственности, а также полного или частичного лишения его премии.

Что же касается производственной дисциплины, то она означает порядок на производстве. По своему содержанию производственная дисциплина включает дисциплину трудовую и выходит за ее пределы. Помимо трудовой дисциплины, в производственную входят обеспечение четкой и ритмичной работы предприятия, обеспечение работающих сырьем, инструментами, материалами, работой без простоев и т. д. Работники несут ответственность за соблюдение не всей производственной дисциплины, а только в части, состоящей в выполнение их трудовых обязанностей. Администрация же несет ответственность за обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.

Наконец, под дисциплиной труда понимается фактическое поведение работника и представителей работодателя (в лице администрации), то есть уровень соблюдения ими правил, регламентирующих обязанности сторон трудового договора (контракта) в процессе труда.

Дисциплина труда – это необходимое условие всякой общей работы, всякого совместного труда. В свою очередь всякий совместный труд – это отличительный предметный признак трудовых отношений, он предполагает и требует организации процесса труда, слаженности и дисциплинированности его участников.

Включение работников в отношения собственности в связи с переходом к рыночной экономике должно способствовать созданию заинтересованности в результатах своей работы. Однако не отошли в прошлое те специфические методы, с помощью которых обеспечивалось соблюдение трудовой дисциплины ранее, так как дисциплина предполагает наличие определенной правовой основы для разделения труда, его организации, закрепления трудовых обязанностей для каждого из работников.

Любой совместный труд нуждается в определенной дисциплине, определенном порядке и в том, чтобы работающие подчинялись этому порядку, поэтому в ст. 2 КЗоТ в качестве одной из основных обязанностей работника называется соблюдение трудовой дисциплины, то есть обязательных для него правил в процессе труда.

Важнейшей предпосылкой соблюдения работником этих правил является наиболее рациональная организация работодателем трудового процесса. Поэтому статья 129 КЗоТ требует от администрации (лиц, уполномоченных работодателем) правильно организовать труд работников.

Обязанности работников конкретизируются с учетом специфики отрасли, задач предприятия, учреждения или организации правилами внутреннего трудового распорядка (в некоторых отраслях хозяйства – уставами и положениями о дисциплине).

Объем обязанностей, которые должен выполнять каждый работник, принятый на основе трудового договора (контракта), может быть определен также с помощью Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Основными положениями о порядке проведения аттестации, должностными инструкциями, а также трудовым договором (контрактом).

КЗоТ рамочно очерчивает основные положения регулирования трудовой дисциплины, удерживая участников отношений от безответственности и халатной небрежности как со стороны работника, так и от неоправданной жестокости к провинившемуся сотруднику со стороны работодателя. Более детальный анализ главы IX КЗоТ, посвященной вопросам поощрения за успехи в работе и взыскания за нарушения трудовой дисциплины, заслуживает отдельного внимания. Каким образом можно эффективно регулировать трудовую дисциплину в организации? Рассмотрим некоторые механизмы.

Правила поведения, взаимодействия между работниками на каждом конкретном предприятии, в учреждении, организации в процессе осуществления трудовой деятельности именуются внутреннем трудовым распорядком.

Правила внутреннего трудового распорядка обычно вывешиваются в помещениях предприятий, учреждений, организаций на видных местах и содержат права и обязанности администрации, трудового коллектива и работников (последние квалифицируются в тарифно-квалификационных справочниках и должностных инструкциях работников). Отсутствие в организации утвержденных в установленном порядке Правил внутреннего трудового распорядка лишает работодателя возможности привлечь систематически нарушающего трудовой распорядок работника к дисциплинарной ответственности, так как нельзя вменить в обязанность то, чего нет. Именно этим документом устанавливается в организации режим работы: ее начало и окончание, регламентируется время обеденного перерыва, другие вопросы внутренней организации режима труда. На крупных промышленных предприятиях давно и успешно используется способ комплексного подхода к регулированию единообразного отношения к организации совместного труда. Во вновь организованных фирмах к Правилам внутреннего трудового распорядка относятся как к архаизму эпохи развитого социализма, тем самым работодатели лишают себя мощного рычага воздействия на поведение сотрудников. Есть и еще один аспект этого вопроса – моральный. Мудрый руководитель, стремясь к стабильной и эффективной работе своего коллектива, постарается создать простые, понятные, единообразные и справедливые “правила игры”. Это исключит возможность обвинить его в авторитарных способах управления, снизит конфликтность в коллективе, повысит заинтересованность в работе каждого, кто стремиться преуспеть в своей работе.

Известно, что в отдельных отраслях экономики существую Уставы и Положения о дисциплине. Такие документы регулируют отношения в тех отраслях хозяйства, где государство особенно заинтересованно в их четкой работе, стремясь исключить производственные аварии, транспортные катастрофы, чтобы избежать человеческих жертв и обеспечить сохранность материальных ценностей. В каждом уставе и положении о дисциплине указывается сфера его действия. Уставы распространяются не на всех работников, а лишь на тех, которые выполняют в данной отрасли хозяйства основные работы. Так, на железнодорожном транспорте в п. 3 действующего Положения о дисциплине говорится: “Действующее Положение распространяется на всех работников предприятий, учреждений, объединений и организаций железнодорожного транспорта, относящихся к государственной собственности Российской Федерации, независимо от их организационно-правовой формы, в том числе и на работников центрального аппарата Министерства путей сообщения Российской Федерации (далее именуются - работники), за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте, сельского хозяйства, медико-санитарных учреждений, учебных заведений, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, библиотек, методических кабинетов, культурно-просветительных, спортивных и детских учреждений, пансионатов и домов отдыха”.

Уставы и положения о дисциплине определяют трудовые обязанности работников в отдельных отраслях, устанавливают меры поощрения, а также меры взыскания и порядок их наложения.

Наличие устава о дисциплине в той или иной отрасли не означает, что в ней не действуют правила внутреннего трудового распорядка. Эти правила распространяются на всех работников, не подпадающих под действие уставов и положений о дисциплине. Правила внутреннего распорядка распространяются на работников, в отношении которых действуют уставы, за исключением вопросов, регулируемых непосредственно уставами. Конкретные обязанности здесь также могут уточняться квалификационными справочниками, должностными инструкциями, техническими правилами и другими нормами, а также контрактами.

Администрацию составляют отдельные должностные лица, и потому обязанности каждого из них также регулируются указанными актами. Однако администрация как орган предприятия, учреждения, организации, наделяется особыми полномочиями. В коллективных договорах и соглашениях обязанности администрации могут быть конкретизированы. Кроме того, эти обязанности могут выйти за рамки производственной сферы и перейти в сферу социально-бытовую.

Значение дисциплины труда очень велико для высокопроизводительного совместного труда, для порядка на производстве. Конкретно это выражается в том, что:

1. дисциплина труда позволяет каждому работнику трудиться с полной отдачей. Это благотворно сказывается на проявлении инициативы в труде, когда работник уверен в дисциплине не только своей,
2. высокая дисциплина труда обеспечивает высокопроизводительный труд не только каждого работника, но и всего трудового коллектива;
3. дисциплина труда способствует работе без брака, повышению качества продукции;
4. дисциплина труда способствует порядку на производстве, выполнению всеми работниками и производственными участками возложенных на них администрацией заданий.

Роль правового института дисциплины труда в условиях рыночной экономики, безусловно, уменьшиться. Соблюдение трудовой дисциплины будет, прежде всего, обеспечиваться вовлечением работников в отношения собственности в расчете на то, что хозяин на себя плохо не работает.

Однако и в это время останется ряд отраслей экономики, которые почти не заденут происходящие перемены. Это транспорт, связь, энергетика и др., по-прежнему базирующиеся на государственной собственности, со значительным числом рабочих и служащих. Останутся также государственные и муниципальные учреждения. Поэтому было бы ошибочно отказаться от норм, успешно регулирующих порядок на производстве, устанавливающих меры поощрения и меры воздействия.

Трудовая дисциплина в процессе совместной кооперированной трудовой деятельности обеспечивается посредством трудового законодательства и практики его применения. Необходимым условием ритмичной работы организации и изготовления качественной продукции является надлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, соблюдение внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда.

Внутренний трудовой распорядок – это основанная на нормах трудового законодательства система отношений, складывающаяся внутри коллектива организации в ходе выполнения производственных заданий и обеспечивающая осуществление субъективных прав и выполнение трудовых обязанностей всеми субъектами трудовых отношений, участниками трудового процесса. Среди трудовых обязанностей работников указывается и такая обязанность, как соблюдать дисциплину труда, от выполнения которого зависит надлежащее течение процесса кооперированного (совместного) труда. Поэтому работодатель наделяется трудовым законодательством властными полномочиями по управлению процессом трудовой деятельности, а также правом привлекать к дисциплинарной ответственности тех работников, которые нарушают трудовую дисциплину.

В юридической литературе неоднократно отмечалось, что предметом[[2]](#footnote-2) трудового договора является регламентированная внутренним распорядком деятельность работника. Рабочая сила поэтому передается по взаимному согласованию во временное пользование юридических и физических лиц в соответствии с трудовым договором и законодательством о труде. Поэтому между работодателем и работником возникают отношения подчиненности.

В договорах о труде, регулируемых нормами гражданского законодательства (например, договоры подряда, поручения, агентский, авторский и другие договоры) труд выступает как овеществленный конечный результат труда, ибо он служит лишь способом выполнения гражданско-правовых обязательств.

Работник, будучи субъектом трудового правоотношения, обязан выполнять меру труда, выполнять указания работодателя, ибо последний организует трудовой процесс как субъект длящегося трудового правоотношения.

Характеризуя содержание трудового договора, выделим такой его признак, как обязанность работника выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации. Поэтому в ст. 15 КЗоТ указано, что трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и организацией, по которому работник обязуется выполнять работы по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации, с которой он добровольно заключил трудовой договор. Этот признак вытекает из специфики самого трудового правоотношения как особого типа правоотношения, выражается в правовом положении его субъектов, а именно в том, что отношения между субъектами строятся на началах юридической связанности трудовым режимом.[[3]](#footnote-3) Поэтому трудовой договор опосредствует отношения кооперации труда, которая требует установления внутреннего трудового распорядка и соблюдение трудовой дисциплины.

Применительно к труду работников требование соблюдение дисциплины означает обязанность подчиняться внутреннему трудовому распорядку при исполнении трудовой функции в организации, с которой он состоит в трудовом правоотношении. Работник обязан соблюдать режим рабочего времени, выполнять качественно и в срок норму выработки, применять определенные технологии, соблюдать указания работодателя относительно способ и приемов труда и т. д. Работник, заключив трудовой договор, включается в коллектив организации, он берет на себя обязанность подчиняться его трудовому распорядку. Под внутренним трудовым распорядком в литературе понимается определенный режим труда, обеспечивающий слаженную деятельность работников, правильную организацию и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда. Режим работы регулируется законом, подзаконными нормативно-правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, договорными соглашениями.

В новом трудовом кодексе при определении трудового договора целесообразно более конкретно раскрыть содержание обязанности работника добровольно выполнять трудовую функцию с соблюдением трудового распорядка организации.

Виновное неисполнение работником данной трудовой обязанности является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации, выполняют организующую функцию, побуждая работников соблюдать правопорядок и трудовую дисциплину, а также предусматривают меры ответственности за виновно, противоправное неисполнение трудовых обязанностей и порядок их применения (ст. 135 и 136 КЗоТ). Так, в результатах опросов, проведенных на двух предприятиях г. Красноярска установлено, что на одном из них – Благотворительный фонд – наблюдается следующая картина: всего работающих – 28 человек, правила трудового распорядка утверждены и помещены на видном месте, с ними ознакомлены 98% работающих. За период с 01.01.2000 г. за виновное поведение был уволен 1 человек (водитель), который нарушил трудовую дисциплину и был уволен по ст. 33 п. 4 КЗоТ и не обжаловал приказ об увольнении. На 2-ом предприятии – ООО ТД “Яхонт” правила внутреннего трудового распорядка отсутствуют о них не знает ни один из работников (34 человека). Текучесть кадров составляет 74% за период с 01.01.2000 г. за виновное поведение было уволено 8 человек, из них:

по ст. 254 КЗоТ – 1 чел. (зам. директора);

по ст. 33 п. 3 – 2 чел.;

по ст. 33 п. 4 – 2 чел.;

по ст. 33 п. 7 – 1 чел.

Контингент: продавцы, водители, грузчики.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный поступок, необходимый элемент которого заключается в виновном, противоправном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей.

В трудовом праве наряду с мерами ответственности предусмотрены меры защиты от необоснованного применения дисциплинарных санкций и правовой механизм восстановления нарушенных субъективных прав, в том числе и право на труд.

Понятие мер защиты рассматривается в литературе как разновидность мер принуждения в трудовом праве. Под принуждением понимается внешнее воздействие на поведение работника, которое применяется в строгих рамках, установленным трудовым законодательством (см. например, ст. 33, 135 и 136 КЗоТ).

Основанием применения принуждения признается ненадлежащее исполнение (неисполнение) субъектом трудового правоотношения обязанности и нарушение корреспондирующего ей субъективного трудового права независимо от психического (виновного или невиновного) отношения нарушителя к отступлению от норм права.

Нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок) – это виновное, противоправное (т. е. противоречащее действующему праву) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, которые определяются трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, действующими в данной организации, техническими правилами, приказами работодателя и т. д.

Так, рассматривая иск работницы Галимовой, уволенной за неоднократные опоздания на работу по п. 3 ст. 33 КЗоТ, Железногорский городской суд в своем решении указал, что взыскания налагались на работницу за опоздания с обеденного перерыва. В то же время на иждивении у истицы находились престарелая мать и сын-инвалид. Работница неоднократно обращалась к руководителю организации с просьбой об установлении ей в соответствии со ст. 49 КЗоТ неполного рабочего дня, но ей было незаконно отказано, хотя работодатель обязан был это сделать. Своим отказом работодатель фактически вынудил работницу к нарушению трудового распорядка. Суд восстановил истицу на работе, потому что нарушением трудового договора является виновное исполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Как указано в решении суда, вины истицы в совершении дисциплинарных поступков не было.

Неправомерные действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям, не составляют нарушения трудовой дисциплины. Вина работника в неисполнении трудовых обязанностей в рабочее время имеется только в том случае, когда он действовал или бездействовал умышленно или неосторожно.

Если работник не исполняет свои трудовые обязанности по причинам, от него не зависящим, это не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, ибо вина работника отсутствует. Не рассматривается судом нарушение трудовой дисциплины неисполнение работником своих трудовых обязанностей, если оно вызвано уважительными причинами.

Нарушение трудовой дисциплины может быть допущено работником в рабочее время как в организации, так и вне ее (например, в командировке).

Оно является основанием для применения к нарушителю мер воздействия, предусмотренных трудовым законодательством, вплоть до увольнения. Увольнение за нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершения по месту работы хищения (в том числе и мелкого) государственного и общественного имущества, однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения или другого обособленного подразделения) и его заместителями (пп. 3, 4, 7, 8 ст. 33 и п. 1 ст. 254 КЗоТ РФ) является мерой дисциплинарного взыскания.

В статье “О реформе трудового права” Лебедев В[[4]](#footnote-4). пишет о прогнозе на будущее. Нельзя оставлять без изменения в рыночных условиях ныне действующее законодательство о дисциплинарной ответственности сторон трудового договора.

Если же будут пересмотрены, с учетом рыночных требований, место и роль работника в процессе производства, станет совершенно очевидной и необходимость в отказе от сложившейся в советский период систем мер дисциплинарной ответственности. Применяя ту или иную санкцию, работодатель только подтверждает свой вывод о недобросовестности работника или о его профессиональной ущербности и несоответствии требований технологического процесса действующего производства. Он, таким образом, просто делает вывод для себя: целесообразно ли с данным работником продолжать работу или воспользоваться предоставленным ему правом уволить его. В таких условиях вряд ли есть смысл предусматривать в законе исчерпывающий перечень мер дисциплинарного взыскания. В каждом конкретном случае работодатель или его представитель лучше, чем законодатель должен знать, когда и какие именно меры дисциплинарного воздействия следует применить к нарушителю внутреннего трудового распорядка организации. В этой статье Лебедев В. предлагает сформулировать идеологию трудового права России как “всемерную и всестороннюю поддержку работодателя…; повсеместно, в рамках закона, устранение особых прав, юридических гарантий, ранее (в период советской власти, перестройки) предоставленных рабочим, служащим, их объединениям (профсоюзам, трудовым коллективам), которые сковывают инициативу, единоличное владение, эффективное пользование, распоряжение собственником средствами производства, ограничивают хозяйственную власть и ответственность работодателя в процессе труда”. Но это спорное мнение даже с учетом новой идеологии трудового права, работодателю необходимо устанавливать рамки свободы увольнения по его инициативе.

**§ 2. ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ ПО СТ. 33 П. 3 КЗоТ РФ**

Увольнение за нарушение трудовой дисциплины (п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ) предусматривается действующим законодательством в качестве меры дисциплинарного взыскания (ст. 135 КЗоТ РФ). Причем увольнение за нарушение трудовой дисциплины – крайняя мера. Она применяется, когда виновное неисполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника, приняло систематический характер, 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 или общественного 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. 3 ст. 33 КЗоТ РФ учету не подлежат.

Меры общественного воздействия, которые были применены к работнику не за нарушение трудовой дисциплины, а также меры дисциплинарного и трудового воздействия, в установленном порядке погашенные давностью, снятые или отмененные, при решении вопроса об увольнении не учитываются.

Уволенные по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ 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. 3 ст. 33 КЗоТ РФ;
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. Систематичность 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. 136 КЗоТ 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. 3 ст. 33 КЗоТ РФ считается незаконным.

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

Согласно ст. 136 КЗоТ РФ, увольнение возможно лишь не позднее месячного срока со дня обнаружения и не позднее 6-месячного срока с момента его совершения.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета его тяжести, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения работника, отношения к труду, иск может быть удовлетворен (ч. 6 ст. 136 КЗоТ).

Ершов В. в своей статье пишет: “Увольнение за нарушение трудовой дисциплины допускается в тех случаях, когда виновное неисполнение возложенных на работника трудовых обязанностей приняло систематический характер.

Увольнение за однократное нарушение трудовой дисциплины допускается лишь в случаях, особо предусмотренных действующим законодательством, например, в случаях, указанных в п. 4 ст. 33 КЗоТ (за прогул), или в п. 7 ст. 33 КЗоТ (за пребывание на работе в нетрезвом виде) и т. д. Поэтому невозможно применение п.3 ст. 33 КЗоТ в случаях совершения работником однократного проступка (нарушение правил внутреннего трудового распорядка и т. п.), имеющего даже серьезное значение.”[[5]](#footnote-5)

Бремя доказывания в суде вины работника в совершении дисциплинарных проступков, явившихся основанием для увольнения по п. 3 ст. 33 КЗоТ, 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 систематический характер; дисциплинарные и общественные меры воздействия, применявшиеся ранее к работнику, не дали должных результатов; увольнение работника необходимо для укрепления внутреннего трудового распорядка; соблюден порядок привлечения к ответственности (ст. 135 и 136 КЗоТ), т. к. увольнение с работы рассматривается ст. 135 КЗоТ как дисциплинарная санкция.

В статье Ершов В.[[6]](#footnote-6), 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 (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.

Такая позиция с точки зрения языкового толкования представляется весьма спорной, поскольку п. 3 ст. 33 КЗоТ дословно гласит: в случае “систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания”.

Необходимо напомнить: ранее судебная практика понятие “система” трактовала как совершение минимум трех дисциплинарных проступков. На мой взгляд, такой подход представляется соразмерным и новому трудовому законодательству, так как в соответствии с языковым толкованием п. 3 ст. 33 КЗоТ первоначально работник совершает минимум два дисциплинарных проступка, за которые привлекается к мерам дисциплинарного или общественного взыскания. Затем совершает еще один дисциплинарный проступок, который в точном соответствии с п. 4 ст. 135 КЗоТ только и является поводом для расторжения трудового договора (контракта) по п. 3 ст. 33 КЗоТ. В противном случае, как представляется, нарушается п. 3 ст. 33 и п. 4 ст. 135 КЗоТ.

При разрешении споров, связанных с применением п.3 ст. 33 КЗоТ, суды, как свидетельствует практика, не всегда проверяют законность и обоснованность дисциплинарных взысканий, предшествующих увольнению, порядок их наложения, а также не истек ли срок их действия. Так, Шалевич (работник КРАМЗа) была уволена с работы по п. 3 ст. 33 КЗоТ. В приказе об ее увольнении, указано, что она систематически задерживала сдачу материальных отчетов. В исковом заявлении о восстановлении на работе истица утверждала, что ее вины в задержке сдачи отчетов нет, ибо бухгалтерия без ее ведома вносила исправления и изменения в составленные ею отчеты. Советский районный суд г. Красноярска отказал в удовлетворении исковых требований, ибо неисполнение истицей обязанностей приняло систематический характер, что повлекло неоднократное применение санкций. Факты наложений дисциплинарных взысканий подтверждены приказом работодателя. Но суд не проверил утверждение истицы о том, что ее вины в задержке отчетов нет; дисциплинарные взыскания налагались на нее работодателем по истечении месячного срока со дня обнаружения проступков и дело было возвращено на новое рассмотрение после кассационного обжалования в Красноярском краевом суде.

Сами по себе нарушения трудовой дисциплины, ранее допущенные работником, на которые работодатель не реагировал своевременно, в установленный ст. 136 КЗоТ срок, не могут служить основанием для увольнения по п. 3 ст. 33 КЗоТ. Приказ об увольнение истицы был издан также с пропуском месячного срока, в течении которого возможно увольнение. Не проверены в судебном заседании и доводы истицы о том, что ее увольнение – результат неприязненных отношений, сложившихся между ней и работодателем из-за того, что она сообщила об имевших место в организации фактах хищения материальных ценностей. Это было очень важно для вынесения решения по данному трудовому спору.[[7]](#footnote-7)

Практика свидетельствует, что суды иногда не выполняют требования закона о порядке применения ст. 136 КЗоТ, т. е. сроков привлечения к дисциплинарной ответственности. Данный пример тому подтверждение.

Анализируя рассмотрение судом споров, связанных с расторжением трудового договора по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ, Ершов В. указывает, что “в соответствии с современной экономической политикой и действующим трудовым законодательством администрация должна стремиться поддерживать трудовую дисциплину своих работников прежде всего различными мерами стимулирования и лишь в случае их неэффективности применять меры дисциплинарного воздействия”[[8]](#footnote-8).

Отказ работника приступить к работе, на которую он переведен с нарушением закона, не может явиться основанием для увольнения по п. 3 ст. 33 КЗоТ.

Напротив, отказ без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке условий труда (например, с изменением норм выработки, норм обслуживания и т. п.) является дисциплинарным проступком, поскольку в силу трудового договора (ст. 15 КЗоТ) работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Для изменения условий или объема труда на основании централизованного или локального акта не требуется согласия работника.

При поверке фактических обстоятельств и правовых оснований для увольнения по п. 3 ст. 33 КЗоТ суд устанавливает, носило ли виновное, противоправное неисполнение трудовых обязанностей систематический характер. Эти обязанности должны быть определены содержанием трудового договора, должностными инструкциями или тарифно-квалификационными справочниками и иными нормативными правовыми актами.

Трудовое законодательство не раскрывает понятие “систематичности” нарушений. Судебная практика свидетельствует о том, что при оценке поведения работника, уволенного по п. 3 ст. 33 КЗоТ, суды учитывают как количество правонарушений, так и их содержание, характер, тяжесть проступков и их последствий, конкретную производственную обстановку, отсутствие производственного опыта работы, отношение к труду, пониженную трудоспособность и др.

Судебная практика свидетельствует о том, что систематическое 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 – ч. 1 ст. 137 КЗоТ).

Кроме того, увольнение по п. 3 ст. 33 КЗоТ законно только в ом случае, когда трудовая обязанность нарушена работником умышленно или по небрежности, а не по уважительным причинам.

Ершов В. пишет: “Хотя слово “систематическое” означает повторное, постоянное нарушение, следует признать, что законодатель в данном случае имеет в виду разные по содержанию дисциплинарные проступки.

В судебной практике до настоящего времени нет единства по вопросу о том, что следует понимать под так называемым длящимся проступком и допустимо ли наложение повторного дисциплинарного взыскания за длящийся дисциплинарный проступок (например, отказ работника от продолжения работы из-за нарушения правил по охране труда по вине работодателя; отказ от выезда в командировку или от перевода на другую работу по причине производственной необходимости, когда такой перевод работника является обязательным)”.[[9]](#footnote-9) Он приводит два примера, когда Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ по иску Ф. пришла к выводу, что если работник продолжая посещать организацию, с которой состоит в трудовых отношениях, прекратил выполнять трудовую функцию по уважительной причине (нарушение норм охраны труда) и после наложения на него взыскания продолжал не выполнять трудовую функцию, то уволить работника по п. 3 ст. 33 КЗоТ нельзя.[[10]](#footnote-10)

И напротив, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала правильным, например, увольнение по п. 3 ст. 33 КЗоТ слесаря К., ибо он трижды без уважительной причины, несмотря на два выговора, отказался от перевода на другую работу вследствие производственной необходимости, нарушая тем самым ст. 27 КЗоТ РФ. Как указано в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по иску К., в данном случае можно наложить другое взыскание и в конечном итоге уволить работника на общих основаниях, предусмотренных п. 3 ст. 33 КЗоТ, поскольку он вновь отказался от выполнения своих трудовых обязанностей без уважительных причин, несмотря на принятые меры дисциплинарного воздействия (это является новым нарушением трудовой дисциплины, уже создающим систему).[[11]](#footnote-11)

Практика судов о допустимости наложения повторного дисциплинарного взыскания за так называемый длящийся проступок, если он имел место вслед за первым виновным аналогичным дисциплинарным проступком, получила широкое распространение. Повторный отказ работника выполнить то же самое распоряжение работодателя, суды рассматривают как новое нарушение трудовой дисциплины. Поэтому, вполне уместно было бы сделать такой вывод, что в дальнейшем при совершенствовании ст. 33 КЗоТ РФ целесообразно было бы дать четкий ответ на данный вопрос, чтобы правоприменительные органы смогли отграничить длящийся дисциплинарный проступок от повторного.

А пока вывод судебных органов о том, что можно один и тот же (так называемый длящийся) дисциплинарный виновный проступок, т. е. аналогичный по содержанию и отделенный от другого очень незначительным промежутком времени, использовать как юридическое основание для наложения двух и более дисциплинарных взысканий, в том числе и ля увольнения по п. 3 ст. 33 КЗоТ, является неубедительным.

И еще: в ст. 135 КЗоТ 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. 3 ст. 33 КЗоТ), 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 октября 1996 г. наложил на него дисциплинарное взыскание (строгий выговор). Затем 19 октября 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.[[12]](#footnote-12)

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”[[13]](#footnote-13) 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.

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.

Обобщение судебной практики дает основание сделать вывод о том, что увольнение по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ правомерно, если есть в наличии одновременно следующие условия:

В настоящее время интересно отметить, что в правилах внутреннего трудового распорядка работодатели по согласованию с выборными профорганами указывают, за какие проступки и в который раз их совершения может последовать увольнение по п. 3 ст. 33 КЗоТ. Например, в колдоговоре ОАО “КрАЗ” это указано в п. 14.8 колдоговора.

Достаточно спорным в настоящее время является вопрос о том, какие меры общественного воздействия (т. е. общественные взыскания) следует учитывать при увольнении работника по п. 3 ст. 33 КЗоТ, т. е. нарушение трудовой дисциплины. Меры общественного взыскания указаны в ст. 9 Закона о трудовых коллективах и повышение их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. К ним относятся товарищеское замечание и общественный выговор. Как следует из практики рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе, работодатель сам использует свое право привлечения к дисциплинарной ответственности и лишь в редких случаях предает его трудовому коллективу.

К предварительным мерам, которые должны применяться ранее увольнения по п. 3 ст. 33 КЗоТ, не относятся такие, например, меры воздействия, лишение премии и др., потому что они не предусмотрены ст. 135 КЗоТ. Эта статья не подлежит расширительному толкованию. Поэтому суд, рассматривая спор о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 3 ст. 33 КЗоТ, проверяет не только содержание дисциплинарного проступка, но и вид дисциплинарной санкции, которая была применена ранее работодателем, и процедуру наложения дисциплинарного взыскания. Судами не учитываются те меры воздействия, которым законодатель не придает силы дисциплинарных взысканий, например, депремирование или предупреждение.

Пленум Верховного суда РФ в своем постановлении “О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров” от 22 декабря 1992 г. в ред. 1998 г. указал: проверяя в процессе рассмотрения трудовых споров соблюдение администрацией установленных для работников гарантий, судам необходимо иметь в виду, что представители профсоюзных организаций и трудовых коллективов, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 3 ст. 9 Закона Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях” от 11 марта 1992 г.).

В постановлении Пленума Верховного суда РФ “О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров” от 22 декабря 1992 г. в ред. 1997 г. обращено также внимание на следующее. В случае, когда администрация в соответствии со ст. 138 КЗоТ РФ вместо применения к работнику дисциплинарного взыскания передала вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, решением которого к работнику были применены меры общественного воздействия, администрация не имеет права за тот же проступок подвергнуть нарушителя дисциплинарному взысканию, поскольку не воспользовалась предоставленным ей правом привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Исследуя проблему увольнения по ст. 33 п. 3, Ершов В пишет в своей статье: “При рассмотрении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся о заключении договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей, суды должны исходить из условий трудового договора. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу и в соответствии с действующим законодательством, с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, отказ от заключения такого договора без уважительных причин следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. В случае отказа работника от заключения трудового договора по уважительным причинам администрация обязана предложить ему другую работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним может быть расторгнут по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ”.[[14]](#footnote-14)

Именно поэтому, учитывая, что законом не предусмотрено права администрации без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, отказ работника от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

**§ 3. УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ ПО П. 4 СТ. 33 КЗоТ РФ.**

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.

Администрация вправе уволить работника за необоснованный отказ от перевода по п. 4 ст. 33 КЗоТ лишь в том случае, если он не выходит на работу. Если же работник ежедневно является на предприятие, то сам по себе отказ от выполнения работы нельзя рассматривать как прогул, если даже этот отказ является неправомерным. В последнем случае увольнение может последовать по п. 3 ст. 33 КЗоТ.

Работник, не допущенный администрацией к работе в связи с появлением в нетрезвом состоянии (см. ст. 38 КЗоТ), может быть уволен по п. 7 ст. 33 КЗоТ, 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.

Отсутствие на работе более трех часов в течении рабочего дня без уважительных причин, хотя и не является прогулом в собственном смысле этого слова (отработанные в этот день часы подлежат оплате), может служить основанием для расторжения трудового договора по п. 4 ст. 33 КЗоТ независимо от того, является ли оно непрерывным или складывалось из двух или более периодов отсутствия на работе без уважительных причин. Отсутствие на работе более трех часов может служить основание увольнения работника по п. 4 ст. 33 КЗоТ, если он находился без уважительных причин вне территории предприятия или объекта, где он должен выполнять свои трудовые функции. Нахождение же без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещение другого или того же цеха, отдела и т. п. или на территории предприятия или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более трех часов в течение рабочего дня, является нарушением трудовой дисциплины, за которое он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, но не по п. 4, а по п. 3 ст. 33 КЗоТ, при условии соблюдения установленного порядка увольнения по этому основанию.

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).

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут администрацией по п. 3 или п. 4 ст. 33 КЗоТ, будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменение существенных условий труда, вызванным изменением в организации производства и труда, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд вправе по своей инициативе изменить формулировку причины увольнения на п. 6 ст. 29 КЗоТ.

При этом следует иметь в виду, что если работник не был предупрежден за два месяца до увольнения об указанных выше изменениях условий труда (ч. 3 ст. 25 КЗоТ), суд должен изменить и дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения названного срока (п. 36 того же постановления Пленума Верховного Суда РФ).

Необходимо также учитывать, что увольнение по п. 6 ст. 29 КЗоТ недопустимо, если, несмотря на изменения в организации и производства труда (ч. 3 ст. 25 КЗоТ), прежние существенные условия труда могут быть сохранены (ч. 4 ст. 25 КЗоТ). Обязанность доказать невозможность сохранения прежних существенных условий возлагается на администрацию.

Прокомментируем материалы судебной практики.

Гильмутин Ш. А. [[15]](#footnote-15) 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 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 4-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.

Теперь посмотрим на возникающие ситуации с так называемыми прогулами работников, которые используют прогулы на основании устной договоренности с представителями работодателя, с точки зрения процесса доказывания юридически значимых обстоятельств, входящих в предмет доказывания при увольнении по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ.

Прежде всего, нельзя не заметить, что бремя доказывания наличия законных оснований для производства увольнения работника лежит не работодателе, который выступает его инициатором. Следовательно, именно работодатель в ходе судебного разбирательства обязан доказать факт совершения работником прогула. Иными словами, должен предоставить суду неопровержимые доказательства как отсутствие работника на работе более трех часов в течение рабочего дня, так и неуважительность причин такого отсутствия. Очевидно, что в рассматриваемой ситуации работодателю удается достоверно доказать лишь факт невыхода работника на работу, но никак не уважительность причин его отсутствия.

Несколько иначе следует подходить к процессу доказывания неуважительности или уважительности причин отсутствия работников не работе в случаях, когда порядок предоставления отгулов в организации четко регламентирован и работник с ним ознакомлен под роспись. Тогда обязанность письменного оформления отгулов возникает как у работодателя, так и у работника. Однако несоблюдение письменной формы и в одном случае должно влечь одинаковые правовые последствия для работодателей и работников. Они также должны быть лишены возможности подтверждать свои требования свидетельскими показаниями. По этой причине работодатель для того, чтобы вести речь о неуважительности причин отсутствия работника на работе обязан организовать надлежащий учет рабочего времени. Такой учет предполагает наличие журнала регистрации рабочего времени, в котором работник и должен указать причины отсутствия на работе. Причем все работники организации должны иметь к этому журналу свободный доступ. Названный журнал учета рабочего времени и может служить письменным доказательством при возникновении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ. Без надлежащего учета рабочего времени в организации работодателю доказать неуважительность причин отсутствия на работе практически невозможно.

В результате проведенного опроса на предприятиях г. Железногорска было выяснено, что учет рабочего времени достаточно четко организован лишь на 3 из 15 исследованных предприятий, а понятие “отгул” используется на всех 15 предприятиях и все работники отдела кадров указывают, что доказать без письменного заявления факт неуважительности причин отсутствия на работе нельзя.

В связи с изложенным к проблемам доказывания юридически значимых обстоятельств по трудовым спорам, возникающим в связи с применением работодателе дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ, судебным органам следует подходить с позицией оценки представляемых им доказательств с точки зрения их допустимости.

В комментарии к КЗоТ сказано, что при разрешении спора о правильности расторжения трудового договора по п. 4 ст. 33 КЗоТ за прогул без уважительной причины (в том числе и за отсутствие на работе более трех 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 (ч. 1 ст. 31 КЗоТ);
2. Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора (ст. 32 КЗоТ);
3. Нахождение работника без уважительных причин более трех часов в течении рабочего дня вне территории предприятия либо вне территории объекта, 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 в соответствии с ч. 2 ст. 114 КЗоТ и ст. 9 Закона РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 “О донорстве и ее компонентов”(Ведомости РФ. 1993 г. № 21. ст. 1064) дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов) (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. в редакции от 15 января 1998 г. (БВС РФ. 1998. № 3).[[16]](#footnote-16)

О том, насколько поспешно принимаются работодателями решения об увольнении по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ свидетельствую следующие примеры из судебной практики.

Чернышев Г. И. Работал машинистом-кочегаром 3-го разряда станции Мариинская. Приказом № 12 от 26 февраля 1997 г. он уволен с работы за совершении прогула именно 26 февраля 1997 г. Таким образом, работодатель издал приказ об увольнении работника по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ в день его отсутствия на работе. Уволенный работник не согласился с приказом об увольнении и обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. В ходе судебного разбирательства работодатель смог доказать лишь факт отсутствия Чернышева Г. И на работе 26 февраля 1997 г. в течении пяти часов. Тогда как неуважительность причин его отсутствия на работе работодателю доказать не удалось. В ходе судебного разбирательства установлено, что Чернышев Г. И. В 00 час. 20 мин. 26 февраля 1997 г. был доставлен в реанимационное отделение Мариинского ГТМО с диагнозом, свидетельствующим об остром отравлении. Согласно выписки из истории болезни после улучшения состояния он выписан домой в 12 час 26 февраля 1997 г. В этот же день в 14 час. Чернышев Г. И. Вышел на работу, однако на работе не был допущен главным инженером Заболотским А. В. Приказ от его отстранении от работы не издавался, поскольку было принято решение о расторжении с ним трудового договора (контракта). Причем объяснения у Чернышева Г. И. По поводку причин отсутствия на работе до издания приказа об увольнении по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ не отбирались, несмотря на то, что работник не отказывался дать объяснения причин своего отсутствия на работе в течении 5 часов 26 февраля 1997 г. В связи с изложенным суд пришел к выводу о незаконности увольнения Чернышева Г. И. По п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ, поскольку работодатель не доказал неуважительность причин его отсутствия на работе в течение 5 часов 26 февраля 1997 г. Более того, суд совершенно правильно пришел к выводу об уважительности причин его невыхода на работу. Сказанное послужило основанием для вынесения решения Мариинским городским судом Кемеровской области от 30 апреля 1997 г. о восстановлении Чернышева Г. И. на работе, в его пользу за время вынужденного прогула взыскана средняя заработная плата в сумме 2 272 774 руб. С работодателя взыскана и госпошлина в госдоход в сумме 100 910 руб.[[17]](#footnote-17)

Следующий пример из судебной практики также связан с процессом доказывания второй составляющей прогула, а именно неуважительности причин отсутствия работника на работе.

Электромонтер локомотивного депо Боготол Ткачев И. Д. 17 сентября 1997 г. уволен с работы по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ. В приказе об увольнении ему вменялось в вину отсутствие на работе без уважительных причин 26 августа 1997 г., а также преждевременный (за полтора часа до окончания) уход с работы 27 августа 1997 г. Оспаривая данное увольнение, Ткачев И. Д. Обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что Ткачев И. Д. Действительно не выходил на работу 26 августа 1997 г. Однако в этот день он обращался за помощью в больницу, и врач-хирург Боготольской Железнодорожной больницы установил факт наличия у Ткачева И. Д. Заболевания и выдал направление на стационарное лечение. Его госпитализация 26 и 27 августа 1997 г. не состоялась в связи с тем, что в стационарном отделении не было мест, а также необходимых для проведения курса лечения медикаментов. В связи с болезнью Ткачеву И. Д. Выдавался листок нетрудоспособности на период с 28 августа по 11 сентября 1997 г. При таких обстоятельствах суд признал, что он отсутствовал на работе 26 августа 1997 г. в связи с болезнью, т. е. по уважительной причине. Преждевременный уход с работы 27 августа 1997 г. суд также квалифицировал как правомерные действия работника, который, несмотря на заболевание, вышел на работу и проработал почти полный рабочий день. Хотя Ткачев И. Д. Имел право не выходить на работу и 27 августа 1997 г., т. к. имеющееся у него заболевание предполагало освобождение от работы.[[18]](#footnote-18)

Таким образом, в ходе судебного разбирательства работодателю удалось лишь доказать факт невыхода на работу Ткачева И.Д. 26 августа 1997 г., а также преждевременного ухода с работы 27 августа 1997 г.

Тогда как неуважительность причин отсутствия работника на работе в эти дни работодателем не подтверждена. Более того, суду представлены доказательства, свидетельствующие о наличие у уволенного работника заболевания, которое предполагало его освобождение от работы в день инкриминируемого работнику прогула. Видимо, работодатель при издании приказа об увольнении Ткачева И. Д. по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ посчитал, что коль скоро он не имеет на руках листка нетрудоспособности, то есть все основания сделать вывод о неуважительности его отсутствия на работе. И в данном случае сработала установка на презумпцию виновности работника, посмевшего уклониться от работы в течении рабочего дня.

К сожалению, в сознании большинства современных работодателей закреплено искаженное представление о процессе доказывания обстоятельств, имеющих юридической значение. Многие работодатели, как свидетельствует опрос, полагают, что невыход работника на работу позволяет им без промедления издать приказ об увольнении его за прогул (96%). В их понимании именно работник должен доказывать уважительность причин своего отсутствия на работе (90%). Свою обязанность предоставлять доказательства неуважительности причин отсутствия на работе лица, уволенного по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ, большинство работодателей отрицает (90%). Однако судебная практика исходит из того, что при увольнении работника по инициативе работодателя обязанность доказать наличие законного основания для расторжения трудового договора (контракта) и соблюдение установленного порядка увольнения лежит на работодателе. В тоже время, с учетом мнений Лебедева В. “уже сегодня процесс пересмотра норм, регулирующих порядок подбора и расстановки кадров, уже набирает силу. Это объективно и вполне понятно. Для подъема российской экономики действительно необходимо всемерно защитить интересы и право работодателя в области подготовки, расстановки, использования кадров.

Трудовое право должно признать за нанимателем право производительно использовать приобретенный им товар – рабочую силу и применять ее таким образом, как это ему необходимо, не забывая о повышении качества этого товара, т. е. о перманентном формировании добросовестного исполнителя (работника, первичного трудового коллектива) с высокой профессиональной культурой, отвечающей требованиям технологического процесса труда, для обеспечения которого, собственно, работник и нанимается. Следовательно, изменения технологического процесса, выявление ущербности рабочей силы или несоответствия тем требованиям, которые предъявлялись к нанимающемуся на рынке труда, должны признаваться законными основаниями к переводу работника или расторжению с ним трудового договора по инициативе работодателя”[[19]](#footnote-19).

**§ 4. УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ ПО СТ. 33 П. 7, 8 КЗоТ**

По п. 7 ст. 33 КЗоТ (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.

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, либо объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

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 (см. ст. 38 КЗоТ). Увольнение по п. 7 ст. 33 КЗоТ 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 (п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ). 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.

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 организации либо объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

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, а также независимо от того, применялись ли к работнику в прошлом меры взыскания, а также был ли он допущен до работы (ч. 2. ст. 38 КЗоТ).

В юридической литературе было высказано мнение, Ставцевой А. И.[[20]](#footnote-20) что “сам по себе факт появление на работе в нетрезвом состоянии не может повлечь увольнения, если работник был допущен к работе и отработал полный рабочий день. При этом исходят из того, что для увольнения по п. 7 ст. 33 КЗоТ важно установить не только факт появления на работе в нетрезвом виде, но и факт отстранения от исполнения трудовых обязанностей”. Ранее, появление на работе в нетрезвом состоянии признавалось прогулом и в таком случае имело значение, отстранен ли работник от работы или нет. Собственно говоря, появление на работе в нетрезвом состоянии есть один из видов грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей, о чем в общей форме говорит кодекс в пп. 3 и 4 ст. 33 как об основании для увольнения. Законодатель счел необходимым ввести особый пункт 7 ст. 33 КЗоТ как основание для увольнения; это объясняется тем, что в условиях научно-технического прогресса борьба с появлением в нетрезвом состоянии имеет первостепенное значение для сокращения случаев нарушения норм об охране труда и для нормального хода работы. На основании этого была изменена ст. 33 КЗоТ в том смысле, что работник может быть уволен в настоящее время по п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ, если будут представлены доказательства, что он находился в рабочее время в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения. Такое состояние может быть подтверждено как письменным медицинским заключением, так и другими видами доказательств (свидетельскими показаниями, актом, составленным представителями работодателя, другими работниками и т. д.). Эти доказательства в суд обязан предоставить работодатель (ст. 50 ГПК РСФСР).

При рассмотрении в судебном заседании споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ, в предмет доказывания также входит, соблюден ли срок и порядок увольнения; соответствует ли увольнение тяжести совершенного работником правонарушения, а также отсутствие препятствий для увольнение работника (период временной нетрудоспособности или период нахождения в ежегодном отпуске).

Суды отказывают в иске о восстановлении на работе, если работодатель не докажет, что работник в рабочее время находился на месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения. Причем п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ не содержит указания на необходимость отстранения работника, оказавшегося на работе в таком состоянии.

Становится очевидным, что непринятие работодателем своевременных мер по отстранению от работы (ст. 38 КЗоТ) не снимает с работника ответственности за нетрезвое состояние и не исключает возможности расторжения трудового договора (контракта) с ним. При рассмотрении исков работников, уволенных по п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ, суды отказываются в удовлетворении их исковых требований о восстановлении на работе, когда они в таком состоянии находились не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя обязаны были в соответствии с законодательством выполнять трудовую функцию.

Руководители структурных подразделений (участков, отделов и др.), участвовавшие в распитии с подчиненными им работниками спиртных напитков в организации, также могут быть уволены по п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ. Если же ими не были приняты меры к отстранению от работы лиц, находящихся в нетрезвом состоянии, либо скрыты случаи распития спиртных напитков или появление на работе в нетрезвом состоянии подчиненных работников, трудовой договор может быть прекращен по п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ (за распитие спиртных напитков) либо по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ, если они уже имели дисциплинарное взыскание.

Увольнение за появление на работе в нетрезвом состоянии работников допускается независимо от того, применялись ли к работнику в прошлом меры дисциплинарного взыскания.

При рассмотрении исковых заявлений работников, уволенных по п.7 ст. 33 КЗоТ, суды устанавливают лишь законность увольнения истца по п. 7 ст. 33 КЗоТ. Целесообразность применения других, менее строгих мер в их компетенцию не входит, ибо выбор меры ответственности в подобных случаях отнесен к компетенции работодателя.

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 РФ (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.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые соответственно должны быть оценены судом.

Таким образом, одним из основных условий, при наличии которого возможно увольнение работника по п. 7 ст. 33 КЗоТ, - 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 РФ 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, уволенного по п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ.

Приведем следующий пример. Газизов, работавший специалистом ККБФ “Духовное возрождение” был уволен по п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Считая увольнение незаконным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В суде он заявил, что пьян не был, а просто очень разозлился на то, что была задержана выплата заработной платы. По мнению истца, администрация не могла утверждать, что он находился в нетрезвом состоянии, т. к. медицинская экспертиза не проводилась.

Однако суд Советского района г. Красноярска с доводами Газизова не согласился. Суд признал достаточным доказательством появления на работе Газизова в нетрезвом состоянии показания свидетелей, которые утверждали, что от него исходил запах спиртного, на щеках был характерный румянец, он был возбужден, нецензурно ругался всем угрожал. В иске Газизову о восстановлении на работе было отказано[[21]](#footnote-21).

Хотелось бы отметить, что Закон РФ от 25 сентября 1992 г. Не внес каких либо изменений в п. 8 ст. 33 КЗоТ, согласно которому основанием для расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации является совершение по месту работы хищения, в том числе мелкого, лишь государственного или общественного имущества. Между тем, согласно ст. 8 Конституции РФ, “в Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности”.

В судебной практике имущество различных юридических лиц, в уставной капитал которых входят и государственные средства, не рассматривается как государственное.[[22]](#footnote-22)

Полагаю, что п. 8 ст. 33 КЗоТ является основанием для расторжения трудового договора (контракта) с работником, совершившим по месту работы хищения имущества работодателя, независимо от того, к какой форме собственности оно относится.

Так, по опросу работодателей на вопрос примете ли вы решение об увольнении по ст. 33 п. 8 если работник совершит хищение не государственного имущества, а имущества собственника – 98% ответили утвердительно.

Разрешая споры о расторжении трудового договора в связи с совершением по месту работы хищения имущества (в том числе мелкого) (п. 8 ст. 33 КЗоТ), 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.

Вступивший в законную силу приговор суда в отношении работника, совершившего хищение имущества, является основанием для его увольнения по п. 8 ст. 33 КЗоТ лишь в том случае, когда работник осужден к наказанию, не исключающему возможность продолжения данной работы. Если работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы, трудовой договор прекращается на основании п. 7 ст. 29 КЗоТ.

Увольнение по п. 8 ст. 33 КЗоТ может последовать и за однократный случай совершения по месту работы хищения имущества.

Ответственность работника по п. 8 ст. 33 КЗоТ за хищение имущества может наступить, если его вина установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением компетентного органа о наложении административного взыскания или о применении мер общественного воздействия.

При увольнении по п. 8 ст. 33 КЗоТ 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.

При рассмотрении искового заявления работника, уволенного по п. 8 ст. 33 КЗоТ, суд должен иметь в виду, что по этому основанию может быть уволен работник, совершивший хищение по месту работы (т. е. по месту выполнения трудовых обязанностей), в течении месячного срока со дня обнаружения виновного дисциплинарного проступка, установленного компетентным органом. Данное основание расторжения трудового договора относится ст. 135 КЗоТ к числу мер дисциплинарного взыскания, поэтому оно применяется с соблюдением порядка и сроков увольнения, установленных для наложения дисциплинарного взыскания, и при отсутствии препятствий для применения п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ (период временной нетрудоспособности или период пребывания работника в ежегодном отпуске).

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.

По п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ не может быть уволен работник, вина которого в хищении имущества была установлена постановлением органа, в компетенцию которого не входит наложение административных и общественных взысканий. Суд при рассмотрении исков о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ, проверяет законность постановления органа о наложении административного взыскания или о применение мер общественного воздействия к работнику, совершившему хищение.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ “О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров” от 22 декабря 1992 г. в ред. 1998 г. указано: разрешая споры о расторжении трудового договора в связи с совершением по месту работы хищения (в том числе и мелкого) государственного или общественного имущества (по п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ), суды должны 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.

Никакие другие доказательства (показания свидетелей, письменные, вещественные доказательства) при определении законности увольнения по п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ судом не принимаются.

Ставцевой А. И.[[23]](#footnote-23) обращено внимание на то, что при совершенствовании КЗоТ необходимо исключить п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ как самостоятельное основание для увольнения работника за совершение хищения, поскольку данная норма противоречит общим принципам применения дисциплинарного взыскания. Трудовое законодательство среди гарантий прав работников предусматривает и такую гарантию, как недопустимость применения двух наказаний за один и тот же дисциплинарный проступок. Условием увольнения работника за совершение хищения по месту работы является либо вступивший в законную силу приговор суда, даже если в нем отсутствует дополнительная мера наказания – увольнение от должности, либо наложенное соответствующим органом административное взыскание или применение меры общественного воздействия (товарищеского замечания, общественного выговора).

Увольнение от должности на основании приговора суда рассматривается как наказание, применяемое в случае признания судом невозможности оставления осужденного на должности, занимаемой им в момент преступления или в момент осуждения.

Увольнение от должности может сопровождаться запрещением занятия определенной деятельностью на срок не более 5 лет, причем такое запрещение не может соединяться с условным осуждением. Увольнение от должности может применяться в качестве основной и в качестве дополнительной меры наказания.

Вступление в законную силу приговора суда, в котором предусмотрены такие наказания, как лишение прав занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК), арест (ст. 54 УК), лишение свободы (ст. ст. 56 и 57 УК), является основанием для увольнения работника по п. 7 ст. 29 КЗоТ, а не по п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ. Юридическим основанием для расторжения трудового договора в этом случае является приговор суда, вступивший в законную силу, и приказ работодателя.

Работник до увольнения с работы был наказан, понес ответственность за содеянное. После этого работодателю трудовой закон разрешает уволить этого работника по п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ. Статья 135 КЗоТ само увольнение по этому основанию относит к числу дисциплинарных взысканий, и при ее применении работник дважды наказывается за одно и то же деяние, что противоречит ст. 135 КЗоТ.

Вступивший в законную силу приговор суда в отношении работника, совершившего хищение имущества работодателя, является основанием для его увольнения по п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ лишь в том случае, когда работник осужден к наказанию, не исключающему возможность продолжения данной работы. Если работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы, трудовой договор прекращается на основании п. 7 ст. 29 КЗоТ.

Увольнение по п. 8 ст. 33 КЗоТ РФ может последовать и за однократный случай совершения по месту работы хищения имущества организации.

Основание прекращения трудового договора, закрепленное в п. 7 ст. 29 КЗоТ, - это увольнение работника по инициативе суда, который не является стороной трудового правоотношения. Юридическим фактом прекращения трудового договора является вступивший в законную силу приговор суда, которым работник осужден к лишению свободы или иному наказанию (кроме условного осуждения и отсрочки исполнения приговора), исключающему возможность продолжения данной работы. Это основание увольнения может применяться в отношении работника, который совершил преступление как связанное с работой, так и не связанное с ней (на основании приговора). Увольнение работника по п. 7 ст. 29 КЗоТ не допускается до вступления приговора в законную силу.

Следует согласиться с мнением, высказанным К. Гусовым и В. Толкуновой[[24]](#footnote-24), о том, что п. 7 ст. 29 КЗоТ не может служить основанием для увольнения работника, если мера наказания приговором определена условно или с отсрочкой исполнения приговора, а также в тех случаях, когда мера наказания, определенная приговором, вступившим в законную силу, не исключает возможности исполнения работником своей трудовой функции.

**ГЛАВА 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА) НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ПРИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ УСЛОВИЯХ (ПО СТ. 254 П. 1, 2, 3 КЗоТ)**

**§1. ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СТ. 254 П. 1 КЗоТ**

Прежде всего установим, что действующее законодательство о труде предусматривает различные основания расторжения трудового договора (контракта) по инициативе работодателя, которые в науке трудового права классифицируются на общие и дополнительные.

Особенность общих оснований увольнения работников состоит в том, что они распространяются на всех субъектов трудовых правоотношений и закреплены в КЗоТ.

В отличие от общих, дополнительные основания расторжения трудового договора (контракта) распространяются лишь на некоторые категории работников при определенных условиях (ст. 254 и другие нормативно-правовые акты). Дополнительные основания прекращения трудового правоотношения предусматриваются нормативными актами различной юридической силы, что делает систему законодательства об этих основаниях труднообозримой и недостаточно эффективной.

В действующем законодательстве не установлен исчерпывающий круг субъектов, которые могут быть уволены по дополнительным основаниям, что приводит к нарушению юридических гарантий при увольнении по этим основаниям[[25]](#footnote-25). Поэтому при совершенствовании трудового законодательства в новом кодексе целесообразно посвятить этому вопросу специальную главу, в которой определить исчерпывающий перечень оснований и круг субъектов, которых можно уволить по этим основаниям.

Нормы о дополнительных основаниях для прекращения трудового договора (контракта) являются специальными нормами и имеют целью повысить ответственность работников, выполняющих определенные функции, воспитать у них безупречное отношение к исполнению трудовых обязанностей.

Особенность данных оснований заключается в том, что они могут применяться лишь к некоторым категориям работников, к которым по роду работы законодатель предъявляет более высокие требования.

Главной функцией трудового законодательства в настоящее время становится закрепление и обеспечение основных прав не только работника, но и работодателя и защита их прав от необоснованного прекращения трудового договора (контракта).

Особенность дополнительных оснований заключается также в том, что они применяются при условии, если работник не может быть уволен по общим основаниям, указанным в КЗоТ.

Дополнительные основания расторжения трудового договора (контракта) устанавливается только федеральным законодательством, а не подзаконными актами. Например, в России дополнительные основания для прекращения трудовых правоотношений некоторых категорий работников определяются ст. 254 КЗоТ, а также некоторыми федеральными актами, например, “Об основах государственной службы РФ”; Указами Президента РФ и другими актами.

Ставцева А. И. прямо указывает: “Классификация оснований прекращения трудового правоотношения по инициативе работодателя на общие и дополнительные базируется на содержании социальных задач, которые выполняют эти основания.

Устанавливая дополнительные основания прекращения трудового правоотношения, федеральный закон одновременно определяет гарантии прав отдельных категорий работников, которых можно уволить при наступлении этих оснований”[[26]](#footnote-26).

Как правильно указывается в учебной литературе[[27]](#footnote-27), дополнительные основания увольнения предопределены дифференциацией правового регулирования трудовых отношений, которая обеспечивает учет факторов, обусловленных существующим разделением труда и имеющих социальное значение га современном этапе развития государства.

А. Грушинский в автореферате пишет: “дифференциация правового регулирования трудовых отношений обеспечивает применение норм с учет как объективных факторов, характеризующих место и условия работы гражданина, так и личностных особенностей, относящихся к самому работнику”[[28]](#footnote-28).

П. 1 ст. 254 КЗоТ предусматривает дополнительное основание для прекращения трудового правоотношения по инициативе как работодателя, так и на основании административного акта органа только с некоторыми категориями работников в силу специфики их служебной деятельности и при наступлении определенных условий. Введение такого основания как совершение грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителями, обусловлено особенностями содержания выполняемых ими должностных обязанностей.

Повышенные требования к руководителям организации обусловлены спецификой исполнения ими трудовых обязанностей, так как они выступают и как представители юридического лица в гражданском обороте, и одновременно как сторона трудовых правоотношений, и организатор производственного процесса. Поэтому отношения с ними собственник вправе прекратить в случаях однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также по основаниям, предусмотренным контрактом, заключенным с руководителем.

Важно знать, что собственник организации вправе самостоятельно определять лишь процедуру заключения трудового договора (контракта) с руководителем, а именно порядок приема на работу, избрания. Однако он не может изменить основания увольнения. Они четко определены законом.

Согласно ГК РФ, подразделение может считаться обособленным, е6сли оно действует на основании устава или положения, утвержденного для него организацией-учредителем, и является юридическим лицом[[29]](#footnote-29). С руководителями других структурных подразделений организации и их заместителями трудовой договор (контракт) не может быть прекращен по п. 1 ст. 254 КЗоТ.

Причем по п. 1 ст. 254 КЗоТ может быть уволен руководитель организации, если он был при приеме на работу оформлен как постоянный работник, так и исполняющий обязанности, например, и. о. директора организации.

В отличие от общего правила, которое обуславливает применение по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ, п. 1 ст. 254 КЗоТ предусматривает возможность увольнения не за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовой дисциплины. Ставцева А. И.[[30]](#footnote-30) Обращает внимание на то, что это основание может быть использовано только при прекращении трудового правоотношения с руководителем организации и другими руководителями, точно определенными в законодательстве. Причем это перечень не подлежит расширенному толкованию. Действующие нормативные акты употребляют широкую дифференциацию для обозначения различных категорий должностных лиц. При применении же п. 1 ст. 254 КЗоТ как основания для увольнения руководящего работника или его заместителей необходимо учитывать, возглавляют ли руководитель и его заместители обособленную организацию, которая является юридическим лицом в гражданско-правовом смысле, а также их специфические трудовые правомочия, определенные квалификационными справочниками и должностными инструкциями, наличие у них организационных, распорядительных, контрольных полномочий, права приема и увольнения работников и т. д.

Приведем пример. Истец И. работал начальником автоколонны № 2891 г. Железногорска. Постановлением главы администрации он был освобожден от занимаемой должности по п. 1 ст. 254 КЗоТ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. Истцу поставлено в вину, что он организовал в рабочее время проведение собрания представителей коллектива и руководящего состава управления, на котором призвал коллективы к остановке работы городского транспорта. В результате этого сложилась реальная угроза дезорганизации работы транспорта, указано в акте о прекращении трудового правоотношения.

Считая увольнение незаконным, И. предъявил в суд иск о восстановлении на работе. С аналогичным иском в интересах истца в суд обратился и профсоюзный орган. Иск был удовлетворен[[31]](#footnote-31).

Основная особенность расторжения договора по п. 1 ст. 254 КЗоТ состоит в том, что допустимо увольнение за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины руководителя и его заместителей. Однако при прекращении трудового правоотношения необходимо соблюдать гарантии, закрепленные в последней части ст. 33 КЗоТ.

Увольнение по п. 1 ст. 254 КЗоТ без достаточных доказательств однократного грубого и виновного неисполнения руководителем обособленного структурного подразделения или его заместителем своих трудовых обязанностей недопустимо.

Расширительное толкование п. 1 ст. 254 КЗоТ (“лишь некоторых работников”, а не всех категорий работников, и только при определенных условиях ) недопустимо, на это указывается в Бюллетене ВС РФ.

Увольнение по п. 1 ст. 254 КЗоТ допускается за грубое нарушение трудовой дисциплины. Поэтому при оформлении такого увольнения необходимо соблюдать порядок, указанный в ст. 136 КЗоТ.

Особенность увольнения по дополнительному основанию, предусмотренному в п. 1 ст. 254 КЗоТ, состоит в том, в таком качестве выступает однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, т. е. нарушение трудовой дисциплины. Руководящий работник, уволенный по п. 1 ст. 254 КЗоТ, подлежит восстановлению в должности, если нарушения трудовых обязанностей не являются грубыми, так как вызваны объективными, уважительными причинами. Суды при определении понятия “грубое нарушение” как вида дисциплинарного проступка исходят из того, что он совершен умышленно или по грубой неосторожности.

На основании обзора судебной практики и состава исследуемого должностного проступка в литературе дано следующее определение указанного в п. 1 ст. 254 КЗоТ дополнительного основания для увольнения. Так, Грушинский А. И. пишет: “Под грубым (тяжким) нарушением должностных трудовых обязанностей работником понимается противоправный проступок, совершенный с явным нарушением служебных полномочий, с умыслом либо по грубой неосторожности, которым существенно ущемляются законные права и интересы работников, а также организации. Отношение же должностного лица к последствиям выступает, как правило, в форме умысла или грубой неосторожности, которым существенно ущемляются законные права и интересы работников, а также организации. Отношение же должностного лица к последствиям выступает, как правило, в форме умысла или грубой неосторожности”[[32]](#footnote-32).

Вина понимается как отношение работника к совершенному грубому нарушению служебных обязанностей. Поэтому существует причинная связь между виновным действием и увольнением. Отсутствие вины в действиях руководящих работников исключает их увольнение по п. 1 ст. 254 КЗоТ. Вина должна быть доказана работодателем в суде. Например, в Железногорском городском суде, по иску главного инженера К., которого уволили за грубое нарушение правил по охране труда при производстве работ по ликвидации аварии, в процессе рассмотрения исковых требований в суде ответчик не представил, хотя обязан был это сделать, доказательства, подтверждающие вину истца в нарушении правил по охране труда и в причинении материального ущерба в крупных размерах. Поэтому истец был восстановлен в должности и немедленно приступил к работе в прежней должности[[33]](#footnote-33).

При увольнении работника по п. 1 ст. 254 КЗоТ имеют место случаи, когда в приказе (административном акте) об увольнение за грубое нарушение трудовых обязанностей и в решении суда об отказе в восстановлении на работе не раскрывается содержание конкретного дисциплинарного проступка, а дается лишь общая характеристика поведения работника. На это обстоятельство, например, обращено внимание в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по иску мэра города Т. к Совету Министров Республики Карелия о восстановлении на работе. Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что при освобождении истца от должности мэра в распоряжении не указаны конкретные проступки, допущенные истцом, за которые он увольнялся с работы по п. 1 ст. 254 КЗоТ. Поэтому истец был восстановлен в прежней должности[[34]](#footnote-34).

Судебная практика свидетельствует, что распространенной ошибкой работодателя организации является расторжение трудового договора по п. 1 ст. 254 КЗоТ с руководителем за тот же проступок, за который он уже был подвергнут дисциплинарному взысканию. Директор УПАТП №8 г. Канска был уволен с занимаемой должности по п. 1 ст. 254 КЗоТ за грубое упущение в работе. Истец был восстановлен судом в должности, потому что практически за это нарушение ему до издания приказа об увольнении был объявлен строгий выговор[[35]](#footnote-35).

Краевой суд оставил решение без изменения и указал, что работодатель применил два взыскания за один и тот же дисциплинарный проступок.

Расторжение трудового договора по п. 1 ст. 254 КЗоТ допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения (см. ст. 136 КЗоТ). На это обстоятельство указывалось неоднократно в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по конкретным делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 1 ст. 254 КЗоТ, и в пп. 39 и 40 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 в ред. 1995 г.[[36]](#footnote-36).

Но стоит особо отметить, что в законодательстве нет ответа и на вопрос, следует ли суду учитывать наступившие последствия, вызванные грубым нарушением истцом должностных обязанностей, или достаточно лишь оценить степень и тяжесть вины и наличие причинной связи между виной и материальным вредом. Полагаем, что целесообразно в постановлении Пленума Верховного Суда РФ дать разъяснение по этим вопросам.

Кроме того, нет прямого указания на то, может ли суд обязать работодателя выдать работнику, неправильно уволенному по п. 1 ст. 254 КЗоТ и другому основанию, порочащему профессиональную честь истца, дубликат трудовой книжки и удовлетворить его требование о возмещении морального вреда и изменении формулировки причины увольнения.

При определении юридической природы норм, предусматривающих дополнительные основания расторжения трудового договора (контракта), судебная практика исходит из того, что при их применении нельзя игнорировать действие общих норм (общих оснований), которые устанавливают гарантии и порядок увольнения всех работников (например, часть 2 ст. 33, ст. 136 КЗоТ и др.). Гарантии при расторжении трудового договора (контракта) по дополнительным основаниям, установленным в КЗоТ и других правовых нормативных актах, должны соблюдаться, если специальное изъятие из них не установлено федеральным законодательством о труде. Недопустимо увольнение работника по инициативе работодателя без ссылки на формулировку причины увольнения и на статью КЗоТ или другого федерального закона.

Как правильно указывает Е. Ершова, судья Головинского межмуниципального суда г. Москвы, множество ошибок допускается при увольнении руководителей обществ с ограниченной ответственностью и АО. В большинстве случаев собрания участников общества переизбирают руководителей общества досрочно без ссылки на какую-либо статью КЗоТ, полагая, что на них трудовое законодательство не распространяется. Например, директора ООО “Дворец спорта Динамо” уволили на основании решения общего собрания учредителей ООО в отсутствие генерального директора общества П. без ссылки на какую-либо статью КЗоТ. Он обратился в суд с иском о признании решения незаконным. Суд восстановил истца, т. к. он был уволен в нарушение трудового законодательства.

**§2. ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СТ. 254 П. 2 КЗоТ**

В соответствии с п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ увольнение в связи с утратой доверия допустимо лишь в отношении работников, трудовая функция которых связана с непосредственным обслуживанием денежных и товарных ценностей. К их числу относятся лица, которые заняты приемом, хранением, транспортировкой, распределением указанных товарно-материальных ценностей. По общему правилу, такие работники несут полную материальную ответственность на основании специальных законов или особых письменных договоров.

Однако, в отдельных случаях работники, непосредственно обслуживающие ценности, могут и не относится к категориям материально-ответственных лиц, например, продавцы магазинов, с которыми работодатель не заключил договор о полной материальной ответственности. Поэтому для расторжения трудового договора по мотивам утраты доверия не имеет значения, в каком размере на этих работников могла быть возложена материальная ответственность за материальный ущерб, причиненный организации.

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

Ставцева А. И. Указывает, что утрата доверия со стороны работодателя к работнику, непосредственно обслуживающему денежные и товарные ценности, вызывает, как правило, совершение им таких виновных действий, в результате которых возник или мог возникнуть материальный ущерб. 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[[37]](#footnote-37).

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. На это обстоятельство неоднократно указывалось в решениях судов, на основании которых восстанавливались работники.

Прекращение трудового договора по мотивам утраты доверия мерой дисциплинарного взыскания не является. Поэтому факт наложения на работника дисциплинарных взысканий за конкретные виновные действия не является препятствием для его увольнения в связи с утратой доверия.

Анализ судебной практики показывает, что суды иногда испытывают трудности при рассмотрении споров по применению п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ. Так, Аронов, старший оператор АЗС № 37 г. Железногорска, был уволен с работы по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ по мотивам утраты доверия. Полагая это необоснованным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Решением городского суда его иск был удовлетворен.

Железногорский суд, в своем определении указал, что истец хотя выполнял трудовую функцию, непосредственно связанную с обслуживанием денежных и товарных ценностей (занят приемом бензина и его распределением), но ответчик не предоставил в суд доказательств, свидетельствующих о совершении им виновных действий, которые дали бы основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя[[38]](#footnote-38).

Теперь рассмотрим понятие работника, обслуживающего денежные и товарные ценности, шире понятия материально ответственное лицо. По общему правилу при увольнении по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ речь идет о работниках, непосредственно обслуживающих денежные и товарные ценности и несущих полную материальную ответственность по закону или письменному договору, но бывают и исключения. В отдельных случаях могут быть уволены по этому основанию и работники, которые ценности обслуживают наряду с исполнением других трудовых обязанностей, как, например, шофер такси и др. Но такие работники могут быть уволены по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ лишь за нарушения, связанные с обслуживанием этих ценностей. В отдельных случаях работник, непосредственно обслуживающих материальные ценности, может и не относится к категории лиц, несущих полную материальную ответственность, но его можно уволить по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ, если он совершил виновные действия при исполнении служебных обязанностей, которые дают работодателю основание для утраты доверия к нему.

Не могут быть уволены по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ те работники, которым материальные ценности непосредственно не вверяются, например, бухгалтер, контролер, товаровед и др[[39]](#footnote-39). Привлечение работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, к административной ответственности в виде штрафа за совершение виновного административного проступка не исключает увольнение по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ, если указанное виновное нарушение трудовой дисциплины (например, при нарушении правил торговли) связано с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, дающим работодателю основания для утраты доверия.

Так, Рауш работала кассиром, за обсчет покупателей была уволена по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ. Она обратилась с иском в Октябрьский суд. Решением суда истице в иске о восстановление на работе отказано, потому что истицей были совершены виновные действия, дающие основания работодателю для увольнения ее по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ в связи с утратой доверия. В суде ее вина была доказана письменным актом и свидетельскими показаниями[[40]](#footnote-40).

Допустимо увольнение по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ не только за виновные действия, связанные с исполнением трудовой функции по месту работы в организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях, но и за совершение виновных незаконных действий на территории другой организации.

Виновное нарушение работником должностных обязанностей может служить основанием для увольнения по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ как в случаях, когда оно носило систематический характер, так и тогда, когда оно было грубым виновным однократным неисполнением трудовых обязанностей. Если вина работника в совершении конкретных действий не установлена, он не может быть уволен по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ, например, несмотря на обнаруженную у него недостачу вверенных ценностей.

Утрата доверия возможна не только за допущенные работником злоупотребления, но и за халатное отношение его к своим трудовым обязанностям. Например, суд отказал истцу, уволенному по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ, в удовлетворении иска о восстановлении на работе, потому что было доказано, что он выдавал деньги из кассы без надлежащего оформления.

В Комментарии к КЗоТ РФ указано, что для расторжения трудового договора по этому основанию не имеет значения, в каком размере лица, непосредственно обслуживающие денежные и товарные ценности, несут материальную ответственность за вред, причиненный собственнику при исполнении трудовых обязанностей (полную или ограниченную)[[41]](#footnote-41).

Как свидетельствует практика, у судей нет вполне сложившегося представления о круге лиц, которые могут быть уволены с работы по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ. В новом законодательстве, а также в постановлении Пленума Верховного Суда РФ целесообразно дать конкретный ответ на возникший у судебных работников вопрос.

Полагаем, что судам необходимо отличать увольнение работников по виновным основаниям, являющимся мерами дисциплинарного взыскания, то расторжения трудового договора по виновным основаниям, таковыми не являющимися. Прекращение трудового отношения по п. 2 ст. 254 КЗоТ РФ не относится к дисциплинарным взысканиям, поэтому применение этих норм не ограничивается требованиями, предъявляемыми к наложению дисциплинарных взысканий, в том числе к соблюдению установленных законом сроков (ст. 136 КЗоТ). Соответствующее разъяснение дано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ. Тем не менее Пленум обратил внимание судов на необходимость принимать во внимание время, истекшее с момента совершения виновных действий работником, к которому утрачено доверие работодателем, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значения для правильного решения спора.

**§3. УВОЛЬНЕНИЕ ПО П. 3 СТ. 254 КЗоТ**

Много вопросов у судебных работников возникает при рассмотрении исковых требований работников, уволенных по основанию, указанному в п. 3 ст. 254 КЗоТ. В законодательстве отсутствует легальное определение понятия “аморальный поступок” и критерии, из которых можно исходить при отнесении работника к категории лиц, осуществляющих воспитательную функцию. Нет ответа и на вопрос, в течении какого срока должен быть издан приказ о расторжении договора по п. 3 ст. 254 КЗоТ после совершения аморального поступка. Это явный пробел.

Например, учитель труда школы № 142 г. Красноярска В. неоднократно появлялся на работе в нетрезвом виде, что было подтверждено письменными доказательствами, имеющимися в деле. Виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка школы истцом отрицательно сказывалось на учащихся, терялся его авторитет как учителя школы. Суд признал законным его увольнение по п. 3 ст. 254 КЗоТ. Отказывая истцу, трудовая деятельность которого непосредственно связана с осуществлением воспитательной функции, в восстановление на работе, суд указал в решении со ссылкой на достоверно доказанные виновные действия, что дальнейшее его пребывание на работе учителя школы несовместимо с содержанием его служебно-трудовой деятельности.

I сессия Советского суда г. Красноярска в решении по этому делу указала, что увольнение с работы учителя по п. 3 ст. 254 КЗоТ, особенно по мотивам совершения проступка, несовместимого с выполнением педагогической работы, является крайней мерой и должно применяться, во-первых, если нельзя расторгнуть договор по ст. 33 КЗоТ, во- вторых, при бесспорной доказанности факта совершения аморального проступка, исключающего возможность дальнейшего выполнения трудовой функции педагога на работе, связанной с выполнением воспитательной функции[[42]](#footnote-42).

Следовательно, суд при разрешении исковых требований о восстановлении в должности истца, уволенного по п. 3 ст. 254 КЗоТ, исходит из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, основной или дополнительной функцией которых (наряду с обучением) является воспитание, т. е. целенаправленное и систематическое воздействие на духовное развитие личности. Осуществлять такую функцию могут лишь те работники, которые достойно ведут себя как на работе, так и в быту. Поэтому, для применения к работнику, выполняющему воспитательные функции, п. 3 ст. 254 КЗоТ как основание для расторжения трудового договора необязательно, чтобы он совершил аморальный проступок в процессе работы. Это может быть результатом антиобщественного поведения в любом месте, например, в быту или на улице, появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность.

У Ставцевой А. И. раскрывается понятие аморального проступка “как виновного, противоправного действия или бездействия, нарушающего основные моральные нормы общества и противоречащие содержанию трудовых обязанностей и тем самым дискредитирующего служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующих работников” [[43]](#footnote-43).

Суды при рассмотрении исковых требований исходят из того, что по п. 3 ст. 254 КЗоТ могут быть уволены работники, выполняющие воспитательные функции: учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений и иные лица, непосредственно выполняющие такие функции. Эти работники в соответствии со своим служебным долгом обязаны воспитывать на собственном примере подрастающее поколение, молодежь и всех других лиц в духе соблюдения морально-этических норм. По этому мотиву могут быть уволены лишь те работники, для которых воспитательные функции основным содержанием их работы. Поэтому нельзя уволить по п. 3 ст. 254 КЗоТ технических работников школ, клубов, кино и т. д.

Вместе с тем, указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г., рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанному основанию, судам следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, последующее поведение этих лиц и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

В судебной практике возникает вопрос о том, необходимо ли однократное или систематическое совершение аморального поступка для увольнения работника, выполняющего воспитательные функции. Суды, как было указано выше, исходят из того, что для увольнения работника по п. 3 ст. 254 КЗоТ достаточно совершения одного виновного противоправного аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Этим п. 3 ст. 254 КЗоТ отличается от применения п. 3 ст. 33 КЗоТ.

Таким образом, трудовая дисциплина – необходимое условие (элемент) всякого коллективного труда независимо от отрасли экономики, организационно-правовой формы организации и социально экономических отношений общества, в котором он протекает.

Без подчинения всех участников трудового процесса определенному распорядку, без соблюдения установленной в организации дисциплины труда невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс.

Подводя итог сказанному, важно отметить, что увольнение по дополнительным основаниям негативно отражается на чести и достоинстве работника, поэтому законодатель предусмотрел определенный порядок увольнения, составной частью которого является представление доказательств виновного поведения.

Кроме того, статистика о движении гражданских дел, представленная за шесть месяцев 1999 г. Министерстве юстиции по Красноярскому краю управлением судебного департамента и результат опроса работодателей дают повод ан основании определенных данных заключить, что сегодня работодатель стал “смелее” использовать санкции ст. 254 (п. 1, 2,3), так:

* по категории трудовых споров о восстановлении на работе в Красноярском крае было рассмотрено судами за шесть месяцев 1999 г. 486 дел, из них 297 удовлетворено, 180 человек получили отказ в иске;
* по ст. 254 за виновное поведение работника за этот же период было уволено 28 человек, только 8 из них обратились в суд и их все иски были удовлетворены[[44]](#footnote-44).

Значит, среди рассматриваемых судами гражданских дел значительное место продолжают занимать споры, связанные с расторжением трудового договора (контракта) по инициативе администрации.

Анализ практики по данной категории дел позволяет сделать ряд выводов.

Типичной ошибкой администрации является увольнение работников по п. 1 ч. 1 ст. 254 КЗоТ без достаточных доказательств однократного грубого виновного неисполнения работником своих трудовых обязанностей.

Другая распространенная ошибка администрации организаций – расширительное толкование ст. 254 КЗоТ РФ, регулирующей дополнительные основания прекращения трудового договора (контракта) лишь не которых (а не всех!) категорий работников и только при определенных условиях.

По п. 2 ч. 1 ст. 254 КЗоТ РФ также могут быть уволены лишь работники, прямо названные в законе, - непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности. В действительности же зачастую увольняют работников, которые непосредственно не обслуживают денежные или товарные ценности.

А при увольнении по п. 3 ст. 254 КЗоТ необходимо обращать внимание, являются ли воспитательные функции основным содержанием работы данного работника.

**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.).

За нарушение трудовой дисциплины работник может быть уволен лишь по основаниям, указанным в п. 3, 4, 7, 8 ст. 33 КЗоТ, и только при наличии вины работника и по дополнительным основаниям по ст. 254 п. 1, 2, 3.

Вина работника как обязательное условие привлечения его к дисциплинарной ответственности должна быть доказана администрацией. В свою очередь, работник, что нарушение трудовой дисциплины имело место не по его вине, обязан предоставить соответствующие доказательства, например, медицинскую справку, подтверждающую уважительность причин отсутствия его на работе или опоздания и др.

Существующие пробелы в трудовом законодательстве говорят о недостатках действующего КЗоТ РФ.

Необходимо, чтобы:

* было соответствие КЗоТ и ГК РФ (в части увольнения по ст. 33 п. 8);
* было конкретно раскрыто содержание обязанности работника выполнять трудовую функцию с соблюдением трудового распорядка организации.

Достаточно противоречивой является также и правоприменительная практика увольнения работников по ч. 2 ст. 254 КЗоТ РФ, предусматривающей, что “законодательством могут устанавливаться дополнительные основания прекращения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников”. Во-первых, в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, на мой взгляд, понятие “законодательство” можно толковать только как совокупность федеральных законов, а не подзаконных нормативных актов любого уровня, как понималось данное понятие обычно на практике. Во-вторых, ч. 2 ст. 254 КЗоТ РФ, как представляется, должна применятся лишь наряду с конкретным специальным федеральным законом. Например, “Ф.И.О. уволен по ч. 2 ст. 254 КЗоТ РФ, федеральному закону…”.

Это необходимость соблюдения баланса интересов работника и работодателя. Вот почему мы не можем полностью согласиться с мнением Лебедева В. Хотя, безусловно, уровень снижения юридических гарантий, предоставляемых наемному работнику, в определенной степени будет зависеть от профессиональной организованности, сплоченности трудящихся, их общей, корпоративной и правовой культуры.

1. Калганова М. Мотивы и стимулы соблюдения трудовой дисциплины // Трудовое право. 1999, №3, стр. 29. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ставцева А.И. Решение трудовых споров, М, 1998, стр. 117 [↑](#footnote-ref-2)
3. Бахнов М.С. Правовое регулирование трудовых отношений, М, 1997, стр. 48 [↑](#footnote-ref-3)
4. Лебедев В. О реформе трудового права // Российская юстиция, 1997, №9, стр. 47. [↑](#footnote-ref-4)
5. 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-5)
6. 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-6)
7. Материал гражданского дела № 181-099 из архива Красноярского краевого суда, 1997 г., определение от 18.09.97 [↑](#footnote-ref-7)
8. Ершов В. Рассмотрение судом споров, связанных с расторжением трудовых договоров (контрактов) по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ //Рос. Юстиция, 1994 п. 2, стр. 22-23. [↑](#footnote-ref-8)
9. 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-9)
10. Бюллетень Верховного Суда РФ. 1992, № 4, стр. 15. [↑](#footnote-ref-10)
11. Бюллетень Верховного суда РФ. 1991, № 8, стр. 10 [↑](#footnote-ref-11)
12. Материалы гражданского дела № 20-С 94-11 Советский суд г. Красноярска, ноябрь 1996 г. [↑](#footnote-ref-12)
13. Бюллетень ВС РФ, 1999, №3, стр. 10. [↑](#footnote-ref-13)
14. 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-14)
15. Ершов В., Ершова Е. Судебная практика рассмотрения трудовых споров. //Труд. Право, 1998 № 1 стр 40. [↑](#footnote-ref-15)
16. Комментарии к КЗоТ. М., 2000, стр. 98-99. [↑](#footnote-ref-16)
17. Бюллетень Верховного Суда РФ. 1997. № 5, стр. 12. [↑](#footnote-ref-17)
18. Материалы гражданского дела 24В-95-8, Боготольский районный суд, 1997 г., сентябрь. [↑](#footnote-ref-18)
19. Лебедев В. О реформе трудового права // Российская юстиция, № 9, 1997, стр. 46. [↑](#footnote-ref-19)
20. Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров. М., 1998, стр. 215-216 [↑](#footnote-ref-20)
21. Материалы гражданского дела № 8956/01 Советский суд г. Красноярска, август, 1999 г. [↑](#footnote-ref-21)
22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.04.95 “О некоторых вопросах применения судами законодательства об ответственности за преступления против собственности” [↑](#footnote-ref-22)
23. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров. М., 1998, стр. 222. [↑](#footnote-ref-23)
24. Гусов К. Н. Толкунова В. И. Трудовой договор. Комментарий к КЗоТ. М., 1996, с. 42 [↑](#footnote-ref-24)
25. Грушинский И.М. Гарантии при расторжении трудового договора по дополнительным основаниям. Автореферат. Харьков. 1993 г., с. 155. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ставцева А. И. Решение трудовых споров. М., 1998, с. 226 [↑](#footnote-ref-26)
27. Пашков А. И. Трудовое право России. М., 1997, с. 248 [↑](#footnote-ref-27)
28. Грушинский И.М. Гарантии при расторжении трудового договора по дополнительным основаниям. Автореферат. Харьков. 1993 г., с. 155. [↑](#footnote-ref-28)
29. Комментарий к ГК РФ, ч. 1. М., 1998, стр. 86 [↑](#footnote-ref-29)
30. Ставцева А. И. решение трудовых споров. М., 1998, с. 226 [↑](#footnote-ref-30)
31. Архивные документы. Дело 86-Ж-92-5, 1995 г., август. [↑](#footnote-ref-31)
32. Грушинский И. М. Гарантии при расторжении трудового договора по дополнительным основаниям. Автореферат. Харьков, 1993 г., с. 155. [↑](#footnote-ref-32)
33. Дело № 19-Ж-8567 20.08.93г. [↑](#footnote-ref-33)
34. Бюллетень ВС РФ. 1999, №6, с. 15. [↑](#footnote-ref-34)
35. Дело № 4859 Архив Красноярского краевого суда. 1996, октябрь. [↑](#footnote-ref-35)
36. БВС РФ. 1993, №3, с. 1. [↑](#footnote-ref-36)
37. Ставцева А. И. Решение трудовых споров. М., 1998, с. 243. [↑](#footnote-ref-37)
38. Дело № 485-0-3/1 от 5.12.1996 г. [↑](#footnote-ref-38)
39. Комментарий КЗоТ РФ. М., 2000, с. 119. [↑](#footnote-ref-39)
40. Гражданское дело № 4825 18 мая 2000 г., г. Красноярск. [↑](#footnote-ref-40)
41. Комментарий КЗоТ РФ. М., 2000, с. 119. [↑](#footnote-ref-41)
42. Гражданское дело № 629-Ф-17, архив Советского районного суда г. Красноярска, ноябрь 1997г. [↑](#footnote-ref-42)
43. Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров. М., 1998, с. 251 [↑](#footnote-ref-43)
44. Полугодовая отчетность форме № 2 о движении гражданских дел по Красноярскому краю за 6 месяцев 1999 г. [↑](#footnote-ref-44)