

**Особенная часть**  
**Прекращение трудового договора**  
**по инициативе работодателя**

# Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1, 8, 9 и 10 ч.1 ст. 81ТК )

**П. 5** За неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей – п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК

## Особенности увольнения:

а) ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного нарушения оно *не снято* и *не погашено*

- **погашено**: если в течение года со дня применения не будет подвергнут новому взысканию( ч.1 ст.194ТК);

- **снято** досрочно работодателем по собственной инициативе, просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ч.2 ст.194 ТК)

б) **неоднократным**, если он совершен более одного раза, то есть уже повторный дисциплинарный проступок дает работодателю право уволить работника

Увольнение работника допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (**абз. 2 п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2**)

в) если член профсоюза, с соблюдением ст. 373 ТК

# **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п. 5, 6, 7,7-1, 8, 9 и 10 ч.1 ст. 81ТК )**

**Подп. «а» п.6 ч.1 ст. 81 ТК– за прогул**

- 1). **прогул** – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение **всего рабочего дня (смены)**;
- 2). увольнение также может **быть произведено за:**
  - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора или до истечения двухнедельного срока предупреждения;
  - оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора;
  - самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный) (п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2);
  - невыход на работу при переводе работника на другую работу, совершенном с соблюдением закона (п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2).

# **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1, 8, 9 и 10 ч.1 ст. 81ТК )**

**подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**

- 1) по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в состоянии опьянения **в рабочее время:**
  - на своем рабочем месте,
  - на территории организации – работодателя,
  - на территории объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию;
- 2) состояние опьянения может быть **подтверждено** как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, предусмотренными, в частности, ст. 55 ГПК РФ (например, акт о нахождении в состоянии алкогольного опьянения, объяснения других работников, аудио- и видеозапись).

# **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1,8, 9 и 10 ч.1 ст. 81 ТК )**

**подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК-за разглашение охраняемой законом тайны, в том числе за разглашение персональных данных другого работника**

- 1) относятся ли сведения к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника;
- 2) действительно ли такие сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 3) обязывался ли работник не разглашать такие сведения. (в частности, условие о неразглашении охраняемой законом тайны может предусматриваться в ТД, расписка о неразглашении)

При увольнении работника за разглашение коммерческой тайны следует учитывать ФЗ «О коммерческой тайне». В ч. 1 ст. 11 Закона определены обязанности работодателя:

- ознакомить под расписку работника с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель или его контрагенты;
- ознакомить под расписку работника с режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;
- создать работнику необходимые условия для соблюдения режима коммерческой тайны.

# Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1, 8, 9 и 10 ч.1 ст. 81ТК )

подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК -за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения

1. хищение *чужого имущества*, растрата, умышленное его уничтожение или повреждение совершены работником по месту работы.

При этом «*чужое имущество*» – это любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации (абз. 2 п. 44 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2);

2. **вина** работника должна быть установлена вступившим в законную силу:

- приговором суда,
- постановлением мирового судьи по делу об административном правонарушении;

3. **месячный срок** для увольнения исчисляется со дня вступления в законную силу приговора либо постановления.

# **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1, 8, 9 и 10 ч.1 ст. 81 ТК )**

**«д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК - за нарушения требований охраны труда**

1. увольнение за нарушения требований охраны труда возможно только в случае если оно:

- повлекло за собой *тяжкие последствия*: несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу,
- заведомо *создавало* реальную угрозу наступления таких последствий;

2. нарушение должно быть **установлено**:

- комиссией по охране труда,
- уполномоченным по охране труда.

# **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1, 8, 9 и 10 ч.1 ст. 81 ТК )**

**п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК - за совершение им виновных действий, которые дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя**

1. *специальный субъект* увольнения – работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, то есть осуществляющие их прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.;
2. если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником *по месту работы* и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение будет являться мерой дисциплинарного взыскания и требует соблюдения порядка их применения.

**P.S.** Если же такие виновные действия совершены *вне места работы* или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение может быть произведено *не позднее 1 года* со дня обнаружения проступка.

# Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1,8, 9 и 10 ч.1 ст. 81ТК )

п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК -за непринятие мер по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов, непредставление (представления неполных или недостоверных) сведений доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, если это дает основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

1. *специальный субъект* – работники, обязанные принимать меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов, представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, открытии (наличии) счетов (вкладов), хранении наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами РФ, владении и (или) пользовании иностранными финансовыми инструментами; (например, руководители государственного (муниципального) учреждения и лица, поступающие на эту должность (ст. 275 ТК РФ).

2.*обязанности* работников должны быть предусмотрены Кодексом, ФЗ, НПА Президента РФ и Правительства РФ;

3.*бездействие* работника: непринятие мер и непредставление сведений в соответствующих случаях;

4.бездействие как основание для *утраты доверия* к работнику со стороны работодателя.

## **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1, 8. 9 и 10 ч.1 ст. 81ТК )**

**п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК – за совершение им аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы**

1.*специальный субъект* увольнения – работники, выполняющие воспитательные функции, например, учитель, преподаватель учебного заведения, мастер производственного обучения, воспитатель детского учреждения;

2.увольнение возможно, если аморальный проступок совершен как *по месту работы, так и в быту*;

3.если аморальный проступок совершен работником *по месту работы* и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение будет являться *мерой дисциплинарного взыскания* и требует соблюдения порядка их применения.

Если же такие действия совершены им *вне места работы* или по месту работы, но *не в связи с исполнением им трудовых обязанностей*, увольнение может быть произведено не позднее *1 года* со дня обнаружения проступка.

## **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1, 8. 9 и 10 ч.1 ст. 81ТК )**

**п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК - в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации**

- 1.специальный субъект увольнения – руководитель организации (филиала, представительства), его заместители и главный бухгалтер;**
- 2.для увольнения обязательное наличие неблагоприятных последствий:**
  - нарушение сохранности имущества,
  - неправомерное его использование,
  - иной ущерб имуществу организации;
- 3.при оценке необоснованности принятого решения, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения.(причинная связь)**

# **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника (п. п.5, 6, 7,7-1, 8. 9 и 10 ч.1 ст. 81ТК )**

**п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК -за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей**

- 1. *специальный субъект*** увольнения – руководитель организации (филиала, представительства), его заместители;
- 2. *к грубым*** нарушениям трудовых обязанностей, в частности, относится неисполнение обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации;
- 3. *обязанность доказать*** факт нарушения и его грубый характер лежит ***на работодателе.***

# **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновное поведение работника**

**Особенности увольнения работника за повторное грубое нарушение устава образовательного учреждения – п. 1 ст. 336 ТК РФ:**

- специальный субъект увольнения – педагогический работник;
- увольнение допускается, если грубое нарушение устава образовательного учреждения было совершено повторно в течение одного года;
- обязанность доказать факт нарушения и его грубый характер лежит на работодателе.

# **Увольнение работника по инициативе работодателя за *виновное поведение***

Увольнение работника за виновное поведение является **крайней мерой дисциплинарного взыскания**, в связи с чем, в этом случае необходимо соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

**Порядок применения дисциплинарных взысканий ст. 193 ТК РФ:**

1. истребование письменного объяснения до увольнения (или акт об отказе)
2. увольнение возможно не позднее **1 месяца** со дня обнаружения проступка.
3. одновременно с **месячным сроком** со дня обнаружения проступка необходимо соблюдать **шестимесячный** срок со дня совершения проступка или **двухгодичный** – если нарушения обнаружено по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки.
4. выбор меры дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю
5. в случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) об увольнении составляется соответствующий акт, с которым также рекомендуется ознакомить работника под роспись.

# Общий порядок оформления прекращения трудового договора ст. 84.1 ТК

**Общий порядок прекращения трудового договора применяется во всех случаях, независимо от основания увольнения.**

- 1) днём прекращения трудового договора (днём увольнения) во всех случаях является **последний день** работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).
- 2) издание приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора.  
Приказом (распоряжением) об увольнении должно оформляться увольнение любого работника, в том числе руководителя организации, и по любому основанию;
- 3) ознакомление работника с приказом (распоряжением) об увольнении под роспись;
- 4) выдача работнику в день увольнения окончательного расчета;
- 5) выдача работнику в день увольнения трудовой книжки

# Запреты и ограничения на применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения (на увольнение работника)

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с **беременными женщинами** не допускается (ч. 1 ст. 261 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками в возрасте **до 18 лет** допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);
- не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию... или уволены по инициативе работодателя **участвующие в разрешении коллективного трудового спора** представители работников, их объединений без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ);
- при направлении работодателем работника на профессиональное **обучение** или дополнительное профессиональное образование за ним сохраняется место работы (должность) (ст. 187 ТК РФ);
- при направлении работника **в служебную командировку** ему гарантируется сохранение места работы (должности) (ст. 167 ТК РФ).