

## **Краткая информация об основаниях увольнения без согласия работника**

### **Вопрос: Когда не допускается увольнение работника?**

**Ответ:** не допускается увольнение работника:

- в период **временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске** (кроме случая ликвидации организации) (часть шестая части первой статьи 81 ТК РФ);

- **беременных женщин** (кроме случая ликвидации организации).

**Женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет) или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет;**

**другие лица, воспитывающие указанных детей без матери; родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, не могут быть уволены за исключением случаев:**

- ликвидации организации (пункт 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ),

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 ч. 1. ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункт 6 ч. 1. ст. 81 ТК РФ),

- «утраты доверия» (п.7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ),

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ),

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства) своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ),

- представления работником подложных документов при заключении трудового договора (п.11 ч.1 ст. 81 ТК РФ),

- применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 ст. 336 ТК РФ).

### **Вопрос: Какие имеются основания увольнения работника без согласия работника?**

**Ответ:**

**1) Расторжение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст.71 ТК РФ)**

Если заключен трудовой договор с испытательным сроком, то до истечения срока испытания работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Таковыми доказательствами могут быть заключения, справки о результатах прохождения испытания, докладные структурных руководителей, руководителей, в чьем подчинении непосредственно находится работник в период испытания, данные о выполнении порученных заданий и т.д. Работник должен быть ознакомлен с результатами испытания. Он также вправе обжаловать результаты испытания.

Нельзя уволить работника, как не выдержавшего испытание, если срок испытания закончен.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Поскольку труд свободен, работник вправе принять решение об увольнении по собственному желанию, если придет к выводу в период испытания, что работа не является

для него подходящей. Предупредить об этом работодателя требуется в письменной форме за три дня до увольнения, а не менее чем за две недели.

**2) Ликвидация организации** (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями, главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ), однократного грубого нарушения руководителем (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ) – основания увольнения не рассматриваются в связи с низкой актуальностью.

**3) Сокращение численности или штата работников организации** (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ).

При увольнении по данному основанию следует руководствоваться: п. 2 ч.1 ст. 81; частями 3, 6 ст. 81; частями 1, 2, 4 ст. 82; ст. 179, 180, частями 1, 4 ст. 261; ст.373, ст. 374 ТК РФ.

Работодатель обязан сообщить выборному органу ППО в письменной форме о принятом решении о сокращении численности или штата работников организации и возможном увольнении работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров (ст. 82 ТК РФ). При массовом увольнении работников указанный срок увеличивается до трех месяцев (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

Какие при этом документы должен представить работодатель в выборный орган ППО? Трудовое законодательство не определяет конкретный перечень таких документов, кроме проекта приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения. К числу таких документов могут быть отнесены: копия приказа о сокращении численности или штата работников организации, проект приказа об увольнении работника, проект нового штатного расписания организации.

Процедура сокращения численности или штата работников организации состоит из следующих этапов:

а) уведомление работодателем ВО ППО о принятом решении о проведении сокращения численности или штата работников организации;

б) направление работодателем необходимых документов в соответствующий ВО ППО для получения мотивированного мнения ВО ППО по вопросу возможного расторжения трудового договора с работником в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

в) рассмотрение ВО ППО в течение 7-ми рабочих дней представленных работодателем документов. Следует зафиксировать дату получения документов от работодателя в целях обеспечения своевременности представления работодателю мотивированного мнения ВО ППО.

Формирование мотивированного мнения ВО ППО по вопросу возможного увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и направление его работодателю в срок не позднее 7 рабочих дней с даты получения документов с фиксацией даты вручения (отправки) мотивированного мнения ВО ППО по вопросу возможного увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

г) проведение в течение 3-х рабочих дней дополнительных консультаций ВО ППО с работодателем или его представителем в случае несогласия с предполагаемым решением работодателя по вопросу возможного увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Результаты консультаций оформляются протоколом.

В случае недостижения общего согласия по результатам консультаций работодатель имеет право по истечении 10-ти дней со дня направления в ВО ППО документов принять окончательное решение. Оно может быть обжаловано работником или ВО ППО в государственную инспекцию труда в соответствующем субъекте РФ, а

также обратиться в суд за восстановлением нарушенных трудовых прав работника – члена профсоюза;

д) соблюдение работодателем месячного срока для увольнения работника со дня получения мотивированного мнения ВО ППО. При этом в месячный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, другие периоды отсутствия работника на работе, если за этот период за ним сохраняется место работы (должность).

Необходимо учитывать, что увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть произведено без учета мотивированного мнения ВО ППО, если он не представит мотивированное мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя соответствующих документов, а также в случае, если он представит мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не приведет обоснования своей позиции относительно увольнения данного работника (ч. 2 ст. 373 ТК РФ, пп. "в" п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2);

е) ознакомление работодателем работника о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

ё) предложение работнику в данной местности вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Предлагать указанные вакансии в других местностях работодатель обязан, если это условие указано в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре.

Предложение вакансий работнику следует делать одновременно с уведомлением о предстоящем увольнении, в течение 2-х месяцев, а также в день увольнения. При отсутствии вакансий у работодателя следует ознакомить работника с их отсутствием;

ж) проведение оценки наличия преимущественного права на оставление на работе комиссией, при этом преимущественное право на оставление на работе предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

Если сокращается единственная должность, профессия в штатном расписании или все штатные единицы по должности, профессии, (т.е. сокращение численности работников), то преимущественное право работника на оставление на работе не оценивается.

Категории работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе, указаны в части 2 ст. 179 ТК РФ, указанный перечень может быть дополнен другими категориями работников коллективным договором.

#### **4) Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ).**

По данному основанию необходимо:

- проведение аттестации с соблюдением порядка, установленного трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В сфере культуры действуют Приказ Минкультуры России от 24.06.2016 г. № 1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек», письмо Министерства культуры Российской Федерации от 08 февраля 2010 г. № 7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства».

- до увольнения необходимо предложить работнику другую имеющуюся в данной местности у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующие квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), подходящую по состоянию здоровья работнику. Подходящие вакансии в других местностях предлагаются, если это предусмотрено коллективным договором,

соглашением, трудовым договором. При отказе работника от перевода работодатель вправе его уволить по данному основанию.

**5) Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой ст. 81 ТК РФ).**

По увольнению по данному основанию необходимо соблюдение условий:

- наличие хотя бы одного не снятого или непогашенного дисциплинарного взыскания на день повторного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей;

- неисполнение работником трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, локальными нормативными актами, в т.ч. в сфере охраны труда, приказов (распоряжений) работодателя).

Судебная практика относит к неисполнению без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник:

- отсутствует без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- отказывается без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- отказывается или уклоняется без уважительных причин от медицинского освидетельствования, если оно обязательно для данной категории работников;
- отказывается от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, если это является обязательным условием допуска к работе;
- отказывается от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества, если он не был одновременно заключен с трудовым договором. При этом в трудовом договоре оговорено, что выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, с работником может быть заключен договор о полной материальной ответственности;

Следует учитывать, что отказ работника:

- независимо от причины невыполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и уволить работника в этом случае нельзя;
- от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины (это - основание для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением норм ст. 74 ТК РФ).

**6) В случаях однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (пункт 6 части первой статьи 81 ТК РФ):**

а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); прогул (отсутствие на рабочем месте более четырех часов) (подпункт «а» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ).

Необходимо учитывать, что увольнение по данному основанию будет правомерным, если работник:

- отсутствует на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);
- находится без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

- оставил без уважительной причины работу до истечения срока договора (при срочном трудовом договоре) либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

- работая на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, оставил без уважительной причины работу без предупреждения работодателя о расторжении договора или до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

- самовольно использовал дни отгулов, самовольно ушел в отпуск (основной, дополнительный), кроме случаев, когда работодатель незаконно отказал в их предоставлении, например, день отдыха донору.

При этом работодатель обязан иметь письменные доказательства совершенного работником прогула, а также доказательства неуважительности причины совершенного прогула.

При применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения применяются нормы ст.ст. 192, 193 ТК РФ, регулирующие порядок применения дисциплинарных взысканий (затребование от работника письменного объяснения, соблюдение сроков наложения дисциплинарного взыскания, учет тяжести и обстоятельств, при которых совершен дисциплинарный проступок, ознакомление работника с актами, приказом и др.);

**б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения** (подпункт «б» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ).

Состояние опьянения может быть зафиксировано не только на своем рабочем месте, но и на территории организации, а также на территории объекта, где он находился в по поручению работодателя.

При этом не имеет значения, отстранялся или нет работник от работы в связи с состоянием опьянения.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения подтверждается медицинским заключением и другими видами доказательств (акты, приказ об отстранении от работы в связи с состоянием опьянения и др.);

**в) разглашения охраняемой законом тайны** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ).

В данном случае работодателю необходимо доказать, что:

разглашенные сведения относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника;

работник письменно ознакомлен с запретом разглашения государственной, коммерческой, служебной и иной тайны, обязался не разглашать указанные сведения;

указанные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а не из каких-либо других, в т.ч. открытых источников;

**г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях** (подпункт «г» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ).

В данном случае хищение чужого имущества, растрата, умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества должны быть совершены работником по месту его работы.

Чужим имуществом признается любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Вина работника в указанных деяниях должна быть установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Уволить работника по данному основанию только на основании документов работодателя (акты, результаты инвентаризации, финансово-хозяйственной проверки, объяснения и т.д.) работодатель не вправе;

**д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «г» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ).**

Увольнение по данному основанию возможно, если работник нарушил требования охраны труда и они повлекли несчастный случай, аварию, катастрофу или же создали реальную угрозу их наступления. Нарушения требований охраны труда должны быть зафиксированы комиссией по охране труда, уполномоченным лицом по охране труда.

При этом работник должен быть ознакомлен с безопасными методами и приемами выполнения работ, ему должен быть проведен инструктаж по охране труда, стажировка на рабочем месте, проведена проверка знаний требований охраны труда.

**7. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 ст. 81 ТК РФ)**

Утрата доверия возможна только в отношении лиц, которые занимаются приемом, хранением, транспортировкой, распределением и т.п. денежных или товарных ценностей, т.е. непосредственным их обслуживанием.

Работодатель должен доказать, что работником совершены такие виновные действия, которые дали основание для утраты доверия к нему.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работник может быть уволен по основанию утраты к нему доверия и в случае, когда указанные действия не связаны с его работой.

**8. Представление работником работодателю подложных документов при приеме на работу (пункт 11 части первой ст. 81 ТК РФ).**

Необходимо обратить внимание, что подложные документы должны быть основой при принятии решения о заключении трудового договора. Например, выявление поддельности диплома об образовании при работе, не требующей в силу закона наличия профильного образования соответствующего уровня, не может быть основанием для увольнения работника.

При принятии решения об увольнении необходимо выяснить:

а) является ли подложный документ основанием для принятия работодателем решения о приеме работника на работу;

б) является ли данный документ обязательным к представлению;

в) в какой мере признание документа подложным делает невозможным продолжение работником работы.

**Вопрос: Какие сроки установлены для применения дисциплинарных взысканий?**

**Ответ:** Сроки для применения дисциплинарного взыскания предусмотрены частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ: не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

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

При этом в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время:

- болезни работника,
- пребывания работника в отпуске (предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы);
- время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья ст. 193 ТК РФ);

Отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение месячного срока.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка (кроме связанных с противодействием коррупции), по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2-х лет со дня совершения дисциплинарного проступка. При этом время производства по уголовным делам не включается в указанные сроки.

Необходимо учитывать, что увольнение по соответствующим основаниям является видом дисциплинарного взыскания. Принимая решение об увольнении работника при совершении им дисциплинарного проступка работодатель должен учитывать тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

В краткой информации использованы нормы Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм. и доп.), материалы судебной практики.