Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Многопрофильная Академия непрерывного образования»
(АНПОО «МАНО»)

Специальность 40.02.03 Право и судебное администрирование

Форма обучения: заочная.

Группа ПСА-931

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему **«Правовые аспекты расторжения трудового договора по инициативе работодателя»**

студента Доржиева Анатолия Аликовича

Дипломная работа допущена к защите

Заместитель директора _____ _____
(ФИО) подпись

«_____»_____2023 г.

Руководитель ВКР Нестерова Юлия Юрьевна _____
подпись

Дата защиты: «_____»_____2023 г.

Оценка: _____

Омск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....3
1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.....7
1.1. Общие положения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.....7
1.2. Порядок прекращения трудового договора с работником за нарушение дисциплины труда.....13
2. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА.....22
2.1. Неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание 22
2.2. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.....26
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....35
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....59
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....65
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....67
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....68

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Трудовой договор является ключевым понятием трудового права, является практически его сутью, т.к. большинство трудовых отношений связано именно с договором, либо его заключением или расторжением.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя зачастую связано с деликтами со стороны работника, не важно истинными или мнимыми. Актуальность темы настоящей работы состоит в том, что современное развитие нашей страны, характеризующееся усложняющимися экономическими и правовыми отношениями по поводу труда, приводит нас к острой актуальности разработки теоретических и прикладных проблем. Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов граждан нашей страны никогда не были на периферии общественного внимания и заинтересованности государства. Специально останавливаясь на вопросе прекращения трудового договора, отметим, что на практике, в чисто психологическом смысле, ему уделяется значительно меньше внимания, чем заключению трудового договора. Тогда как правовая действительность ясно показывает нам равное значение этих вопросов, а в некоторых случаях большую важность именно расторжения трудового договора, т.к. именно с ним связано большее количество коллизий. Правила, разработанные трудовым правом, позволяют защитить работника от произвола работодателя и усовершенствовать работу предприятий. Грамотность в этом вопросе работников, работодателей, должностных лиц и представительных органов, перечисленных субъектов позволяет избежать споров и даже судебных тяжб, связанных с незаконным, или кажущимся таким одной из сторон увольнением.

В нынешней России ощущается острая потребность в таком типе трудового права, который закрепил бы принципы гуманизма, демократии и

справедливости в сфере трудовых отношений, максимально содействовал их переходу к рыночному характеру, как по форме, так и по содержанию.

Иначе говоря, трудовое право России в обстановке рыночных отношений должно соответствовать закрепленной в Конституции РФ идее социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие прежде всего человека труда.

К сожалению, указанное направление в развитии трудового законодательства сдерживается продолжающимся падением производственной деятельности в ряде отраслей народного хозяйства страны, несовершенством организации и оплаты труда и другими экономическими факторами. Сам переход к цивилизованному рынку труда порождает новые проблемы, связанные с трудовой занятостью и трудоустройством, нахождением оптимальных форм и систем оплаты наемного труда, борьбой с чрезмерной эксплуатацией работников, архаизмом действующей правоприменительной практики в сфере труда.

Теоретическая основа исследования заложена на основании научных трудов, монографических и диссертационных исследований, как по общим вопросам теории трудового права, так и по вопросам, отражающим понятие дисциплины труда, расторжение договора по инициативе работодателя таких авторов как Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова, Орловский Ю.П., О. А. Шевченко, Г. В. Шония и др.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере регулирования вопросов, касающихся прекращения трудового договора.

Предмет исследования в соответствии с объектом исследования – нормы права, устанавливающие основы расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда по трудовому законодательству и материалам судебной практики.

Целью исследования является анализ норм трудового законодательства и материалов судебной практики, посвященных расторжению трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда, выявление существующих проблем и разработка предложений по их урегулированию.

В соответствии с указанной целью необходимо решить следующие задачи:

- Рассмотреть теоретические основы расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
- Определить правовые проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда;
- Рассмотреть перспективы развития практики и законодательства в сфере расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда;
- Провести анализ правоприменительной практики по теме дипломной работы;
- Оформить методическую разработку по теме дипломной работы.

Методологической основой исследования являются общенаучные и частнонаучные методы, такие как методы сравнительного анализа и синтеза, системный анализ, правовой, юридический и др.

Нормативной основой проведенного исследования являются Конституция РФ[1], Трудовой кодекс РФ[2], а также Федеральный закон от 29.06.2015 № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации»[3], Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек,

[1] Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
[2] Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
[3] Собрание законодательства РФ. 2015. № 27. Ст. 3953.

изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»)[1] и др. нормативные акты в области регулирования правоотношений по расторжению трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда.

Работа состоит из: введения, двух глав основной части, анализа практики и методической разработки, заключения, списка литературы, состоящего из 55 источников, а также 3 приложений.

[1] Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1539

ГЛАВА 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Общие положения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор представляет собой соглашение, которое заключается между работодателем и работником и согласно которому, у работодателя возникает обязанность по предоставлению работнику работы, обусловленной трудовой функцией.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя очень часто встречается в правоприменительной практике, порождая тем самым большое количество судебных споров[1].

В ст.77 ТК РФ указаны основания прекращения трудового договора. Кроме того, расторжение трудового договора может быть вызвано и иными основаниями, если они указаны в ТК РФ или федеральном законодательстве. День увольнения является последним днем работы. Одним из оснований является расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя отражена в п.4 ст.77 ТК РФ. При этом работодатель в качестве основания для расторжения трудового договора может использовать только те основания, которые установлены в ТК РФ или иных федеральных законах. Никаких дополнительных оснований для расторжения трудового работодатель предусмотреть не может, т.е. работодатель не имеет права локальным нормативным актом указать иные основания для прекращения трудовых отношений.

[1] *Шевченко О.А., Сулейманова Ф.О., Шония Г.В.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 2-е изд. М., 2017. С. 314

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может произойти только тогда, когда есть основания для увольнения и соблюдена процедура увольнения[1].

В соответствии с нормами ТК РФ увольнение в период временной нетрудоспособности, во время нахождения работника в отпуске запрещено. Исключением является случай увольнения в связи с полной ликвидацией организации. Если работник отсутствует на работе по уважительным причинам, его увольнением по инициативе работодателя тоже запрещено.

ТК РФ содержит ограниченный перечень оснований, когда работник может быть уволен по инициативе работодателя. Применение иных оснований является незаконным.

Согласно ст.81 РТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником в случае:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

---

[1] *Орловский Ю.П.* Трудовое законодательство: актуальные вопросы: практическое пособие. М., 2016. С. 208

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Все основания увольнения, приведенные в ст.81 ТК РФ можно классифицировать по такому признаку как наличие виновных действий работника. Таким образом, основания, указанные в ст.81 ТК РФ делятся на:

- не связанные с виновными действиями работника,
- связанные с виновными действиями работника[1].

Увольнение работника по основаниям, предусмотренным в ст.81, является недопустимым, если работник находится на больничном листе, т.е. в период временной нетрудоспособности работника, или при нахождении в отпуске. Увольнение в эти периоды может быть произведено только в том случае, когда основаниями являются ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем[2].

Увольнение по виновным основаниям, к которым относится неоднократное и однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, в т.ч. прогул, совершение хищения или намеренной порчи имущества, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или других видов опьянение, является одним из видов дисциплинарного взыскания.

Исходя из чего, при увольнении работника работодателем по соответствующему основанию, работодатель должен соблюдать порядок, наложения дисциплинарного взыскания. Во-первых, руководитель должен

---

[1] Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. *И.С. Шиткина.* М., 2015. С. 268.

[2] *Кантер В.В.* Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ // Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. Сборник научных трудов. 2016. С. 515

перед применением дисциплинарного взыскания затребовать от работника письменное объяснение по совершенному проступку. В том случае, если работником указанное объяснение по истечении двух рабочих дней предоставлено не будет, в обязанности работодателя входит оформление акта о непредоставлении объяснения.

Во-вторых, работнику должен быть объявлено об увольнении. При этом оформляется приказ, который дается работнику на подпись в течение трех рабочих дней с даты издания. В указанное время не входит время отсутствия работника на работе. В случае отказа работника от ознакомления работодатель также должен издать соответствующий акт.

В-третьих в обязанности работодателя входит увольнение работника в установленные сроки, т.е. не позднее одного месяца с дня обнаружения проступка. В этот срок не входит время, которое работник провел на больничном, в отпуске, а также время, которое было предоставлено для учета мнения представительного органа работников. Указанный срок, даже с учетом вышеперечисленных причин для увеличения срока, не должен превышать шести месяцев с того дня, как работником был совершен проступок. В случае, если проводилась ревизия, проверка финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, срок не может быть больше двух лет.

В.А. Шатурова предлагает классифицировать основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя как:

- связанные с виной работника, эти основания отражены в пп.5-11 ст.81 ТК РФ,
- связанные с обстоятельствами производственного характера, указанные основания содержатся в пп.п.1, 2, 4 ст.81 ТК РФ,

- связанные с личностными качествами работника, основание отражено в п.3 ст.81 ТК РФ[1].

Все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно классифицировать на общие и частные[2].

Общими основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя признаются те основания, которые могут быть применены ко всем работникам без исключения, эти основания отражены в пп.1-6, 11 ст.81 ТК РФ. Все остальные основания относятся к частным и могут быть применены к отдельным категориям работников. Кроме того, частные основания также отражены в отдельных главах ТК РФ, в которых раскрыты особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Деление оснований расторжения трудового договора на общие и частные носит практических характер. В случае, когда работодатель хочет расторгнуть трудовой договор с работником по собственной инициативе, вначале должны быть рассмотрены общие основания расторжения трудового договора[3]. В случае, если общие основания для расторжения трудового договора отсутствуют, работодатель может использовать частные основания.

Так, если руководитель организации появится на работе в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, то работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор на основании пп.«б» п.6 ст.81 ТК РФ, т.е. применив общее основание. В этом случае применять п.10 ст.81 ТК РФ, согласно которому работодатель может расторгнуть договор с руководителем организации из-за совершения руководителем однократного грубого нарушения трудовых обязанностей нельзя. Примером основания,

---

[1] *Шатурова В.А.* Расторжение трудового договора по инициативе работодателя // Вестник международного института экономики и права. 2016. № 4 (25). С. 18

[2] Трудовое право РФ. Учебное пособие / под. ред. *Р. А. Курбанова*. М., 2017. С. 74

[3] Увольнение работника за прогул. Проблемные аспекты // Трудовое право. 2017. № 1. С. 26

соответствующего п.10 ст.81 ТК РФ, является например, невыполнение распоряжения вышестоящих органов, из-за чего у организации возникли убытки.

Особое внимание стоит обратить на то, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Например, при совершении какого-либо проступка, являющегося основанием для увольнения работника, руководитель может расторгнуть трудовой договор, но может и не делать этого. Отказ от увольнения работника допускается, т.к. в этом случае положение работника будет улучшено за счет того, что ему не придется испытывать негативные последствия, возникающие из-за расторжения договора по инициативе работодателя[1].

2. Порядок прекращения трудового договора с работником за нарушение дисциплины труда

Для того чтобы рассмотреть какие правовые проблемы могут возникнуть при расторжении трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда, необходимым представляется определить, что же собой представляет понятие дисциплина труда.

В большом толковом словаре предлагается следующее определение дисциплины труда: под дисциплиной труда понимается обязательное для всех членов какого-либо коллектива подчинение установленному порядку, правилам[2].

В ТК РФ в ст.189 также дается определение дисциплина труда, в соответствии с указанной нормой под дисциплиной труда понимается

[1] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / *С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина* и др.; под ред. *А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова.* 3-е изд., пересмотр. М., 2015. С. 314-315

[2] Большой толковый словарь. URL: http://www.gramota.ru/slovari/dic/

обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Большинство правоведов считают, что дисциплина труда является условием, которое должно выполняться для любого коллективного труда вне зависимости от того, какую организационно-правовую форму имеет организация и какие социально-экономические отношения сложились в обществе[1].

Вместе с тем, как отмечают М.Г. Масилова и А.Ю. Нестерова дисциплина труда является широким понятием, включающим в себя как производственную, так и технологическую дисциплину[2].

Основной целью производственной дисциплины является соблюдение порядка на производстве, которое связано с выполнением норм труда, бережным отношением к имуществу работодателя и имуществу других работников, соблюдением порядка на рабочем месте. Основной целью технологической дисциплины является соблюдение технологии производства, соблюдение правил работы с оборудованием, машинами и механизмами, выполнение требований технологического процесса. К технологической дисциплине также относится обеспечение высокой культуры производства, соблюдение чистоты и порядка, как на рабочем месте, так и в других производственных помещениях, недопущение действий, способных нанести вред технологическому процессу или мешающих другим работникам.

---

[1] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Указ. соч.

[2] *Масилова М.Г., Нестерова А.Ю.* Современные подходы к управлению дисциплиной труда // Теория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2018. № 2 (41). С. 82

Понятия производственная и технологическая дисциплина связаны с понятием дисциплинарной ответственности, под которой понимается ответственное отношение к выполнению рабочих обязанностей и добровольное выполнение правил поведения, режима работы и готовность нести ответственность за совершение дисциплинарных проступков[1].

За нарушение трудовой дисциплины предусмотрена дисциплинарная ответственность, что установлено в ст.192-194 ТК РФ, выражаемая в применении дисциплинарных взысканий.

Таким образом, дисциплинарная ответственность характеризуется наличием дисциплинарного проступка, особых санкций, выражающихся в виде дисциплинарных взысканий, субъекта дисциплинарного проступка, т.е. работника, и субъекта дисциплинарной власти, который уполномочен применять дисциплинарное взыскание, т.е. работодателя[2].

Дисциплинарное взыскание налагается при совершении дисциплинарного проступка. На разных этапах становление трудового законодательства РФ в отношении дисциплинарного проступка давались различные определения[3].

Так, В.Н. Смирнов под дисциплинарным проступком понимал виновное противоправное, исключающее уголовную ответственность неисполнение трудовых обязанностей или неосуществление либо превышение правомочий, которые обеспечивают процесс труда, лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретной организацией[4].

---

[1] *Якимова З.В., Царева Н.А.* Механизмы развития ценностного управления персоналом // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. № 4 (21). С. 295

[2] *Потапова Н.Д.* Дисциплинарная ответственность: понятие и признаки // Наука через призму времени. 2017. № 4 (4). С. 89

[3] *Лукина Е.А.* К вопросу о дисциплинарном проступке // Трудовое право и право социального обеспечения //

[4] Трудовое право России: учебник / Под ред. *А.С. Пашкова.* СПб., 2016. С. 224.

Указанную точку зрения разделяет и А.И. Ставцева[1]. Другие правоведы поддерживают иную точку зрения. Так, по мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой дисциплинарным проступком является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей[2].

Сейчас в отношении дисциплинарного проступка применяется определение, которое установлено в ч.1 ст.192 ТК РФ. Под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В отношении, что конкретно будет считаться дисциплинарным проступком, правоведы применяют положения, которые установлены нормами ТК РФ. К дисциплинарным проступка относятся: нарушение требований законодательства, в т.ч. и трудового, обязательств, которые установлены трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, режима коммерческой или иной тайны, невыполнение или ненадлежащее исполнение распоряжений, приказов руководителя и пр[3].

Неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, т.е. дисциплинарным проступком, может быть признано нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, технических правил, неисполнение или ненадлежащее исполнение распоряжений и приказов руководителя и др.

Как отмечают Н.В. Кожухова и Д.С. Минасян, в том случае, если работником был совершен дисциплинарный проступок, работодатель имеет

---

[1] *Ставцева А.И., Шептулина Н.Н.* Ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства. М., 2017. С. 91.

[2] *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2016. С. 327.

[3] *Гордеев А.И.* Трудовая дисциплина, нарушение и наказание // Электронный журнал «Генеральный директор». 31 июля 2016 г. URL: https://www.gd.ru/articles/4356-trudovaya-distsiplina

право применить по отношению к работнику дисциплинарное взыскание[1]. В соответствии со ст.192 ТК РФ в трудовом праве России есть три вида дисциплинарного взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен в ст.193 ТК РФ. Указанный порядок распространяется на все виды дисциплинарных взысканий. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий включает в себя следующие правила:

- за один дисциплинарный проступок может быть применено только одно взыскание,
- в случае, если работник отказывается давать пояснения по поводу произошедшего, это не является основанием для неприменения дисциплинарного взыскания,
- применение взыскания возможно только в срок не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, в указанный срок не входит то время, которое виновный работник провел в отпуске или на больничном, кроме того в этот срок не входит время, которое дается для учета мнения представительного органа работников, но не более шести месяцев,
- в права работника входит возможность обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров или государственную инспекцию труда для обжалования дисциплинарного взыскания.

В самом общем виде правила поведения работников отражены в ст.21 ТК РФ. Организации для того, чтобы применять указанные правила для установления дисциплины труда, конкретизируют их в коллективном

---

[1] *Кожухова Н.В., Минасян Д.С.* Дисциплина труда и трудовой распорядок: управление и ответственность за нарушение требований // Сборник статей IX Международной научно-практической конференции. В 2 частях. 2018. С. 22

договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, таких как правила внутреннего распорядка, а также в трудовом договоре.

Обеспечение трудовой дисциплины становится возможным только тогда, когда работодатель создал соответствующие организационные и экономические условия, за счет которых происходит обеспечение нормального функционирования организации. В соответствии с ч.2 ст.22 ТК РФ создание условий для соблюдения трудовой дисциплины относится к обязанностям работодателя. Указанная норма, установленная в ст.22 ТК РФ является общей и в дальнейшем раскрывается за счет иных статей ТК РФ, федеральных законов, иных правовых актов, а также норм коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудового договора[1].

По нормам ч.2 ст.22 ТК РФ в обязанности работодателя входит следующее:

- предоставление работнику работы, которая обусловлена трудовым договором;
- обеспечение работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, которые необходимы для того, чтобы работник мог выполнять свои трудовые обязанности;
- обеспечение безопасности, охраны и гигиены труда;
- выплата работнику заработной платы в полном размере и в соответствии с установленными сроками;
- предоставление представителям работников полной и достоверной информации, которая является необходимой для заключения коллективного договора, соглашения;
- обеспечение бытовых нужд работников, которые связаны с исполнением ими трудовых обязанностей и др.

---

[1] *Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В.* Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. М., 2017. Вып. 13. С. 83

Под обязанностью работника и работодателя соблюдать трудовую дисциплину понимается соблюдение трудового распорядка, который установлен у работодателя. Нормы трудового распорядка устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка[1].

В соответствии с ч.3 ст.189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) являются локальным нормативным актом, устанавливающим основы правомерного поведения в процессе трудовой деятельности.

Определение ПВТР отражено в ч.4 ст.189 ТК РФ. В соответствии с определением ПВТР должны содержать следующее:

- порядок приема и увольнения работников,
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора,
- режим работы, время отдыха,
- меры поощрения и взыскания, которые могут применяться в отношении работников,
- иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

А.В. Селянин в отношении ПВТР дает следующее определение: правила внутреннего трудового распорядка представляют собой «комплексный нормативный акт, призванный регламентировать организацию труда в конкретных условиях. Он закрепляет принципы отбора, правила изучения, найма и передвижения персонала, приемы стимулирования и мотивации, устанавливает оптимальный режим трудовой деятельности, обеспечивает деловую рабочую атмосферу»[2].

---

[1] Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / *Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина* и др.; отв. ред. *Т.Ю. Коршунова.* М., 2017. С. 99

[2] *Селянин А.В.* Дисциплина труда, трудовой распорядок / А. В. Селянин. М., 2016. С. 53

Внедрение ПВТР в организациях способствует созданию требуемых условий для высокопроизводительного труда работников, воспитанию у работников добросовестного отношения к труду[1].

ТК РФ содержит ссылки на ПВТР, а также на те положения, которые должны содержаться в указанном локальном нормативном акте. Кроме того, в ст.ст.189, 190 ТК РФ установлены положения, в соответствии с которыми должны разрабатываться и утверждаться ПВТР.

ПВТР утверждаются работодателем, при этом должно быть учтено мнение представительного органа работников, что отражено в ч.1 ст.190 ТК РФ.

ПВТР могут быть оформлены либо как отдельный локальный нормативный акт, либо как приложение к коллективному договору, что установлено в ч.2 ст.190 ТК РФ.

С учетом того, что содержание трудового правоотношения, в соответствии с которым работник обязан лично выполнять возложенную на него трудовую функцию и подчиняться ПВТР, является юридической основой, в обязанности работодателя входит создание условий для выполнения указанной работы и разработка ПВТР.

При разработке ПВТР необходимо учитывать принципы правового регулирования труда – сочетание единства и дифференциации, т.е. ПВТР должны содержать как общие трудовые права и обязанности сторон трудового договора, так и специфические, которые связаны с особенностями отдельной организации[2].

Как было уже сказано, с учетом того, ПВТР относятся к локальным нормативным актам, они не могут противоречить нормам трудового законодательства и иным правовым актам, которые содержат нормы

---

[1] Трудовое право: учебник / *Н. А. Бриллиантова* и др.; под ред. *О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой.* М., 2016. С. 460

[2] *Гусов К.Н.* Трудовое право России / *К.Н. Гусов.* М., 2016. С. 210

трудового права. С другой стороны, ПВТР разрабатываются и внедряются не для того, чтобы дублировать вышестоящие нормативные акты, ПВТР должны конкретизировать нормы и устранять пробелы законодательства, за счет чего происходит улучшение положения сторон трудового договора и укрепление трудовой дисциплины.

Таким образом, принятие ПВТР способствует для работника улучшению его положения за счет конкретизации норм трудового права, а для работодателя принятие ПВТР будет способствовать конкретизации производственных ситуаций, которые могут возникнуть в отдельно взятой организации и которые не предусмотрены законодательством федерального, регионального, местного уровней.

В случаях, если расторжение трудового договора происходит по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда, у работодателя должен быть такой локальный акт как правила внутреннего трудового распорядка, при этом работники должны быть ознакомлены с указанными правилами в письменном виде.

ГЛАВА 2. ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

1. Неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Для того чтобы работодатель мог правомерно расторгнуть трудовой договор с сотрудником, должны соблюдаться следующие условия:

- работник имеет дисциплинарный проступок за нарушение своих трудовых обязанностей, которые предусмотрены трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка или локальными нормативными актами работодателя;
- работник виновен в нарушении трудовой дисциплины. Совершение иных правонарушений, пусть даже и по месту работы, не может повлечь за собой применение мер дисциплинарного воздействия.
- у работника имеется неоднократность в совершении дисциплинарных проступков. При этом с работника не должно быть снято первое дисциплинарное взыскание и с момента наложения такового не прошло более одного года (т.е. оно не было погашено);
- работник не являлся временно нетрудоспособным и не находился в момент совершения проступка в ежегодном отпуске;

- работодателем соблюден порядок наложения дисциплинарных взысканий при этом должна учитываться соразмерность проступка и наказания за него;
- акты о привлечении работника к ответственности должны быть надлежащим образом оформлены.

Основными ошибками, которые совершаются работодателями при увольнении нерадивых сотрудников, являются следующие:

- нарушение сроков применения дисциплинарных взысканий (не учитываются сроки для применения дисциплинарных взысканий);
- неправильное оформление актов о привлечении сотрудников к дисциплинарной ответственности (отсутствие обязательных реквизитов, отсутствие указаний о том, в чем выражался проступок);
- неправильное понимание «неоднократности» (зачастую работодатели не берут во внимание срок погашения факта наличия дисциплинарной ответственности; также иногда один дисциплинарный проступок, который состоит из нарушений нескольких норм о труде работника, ошибочно квалифицируется работодателями как неоднократное нарушение трудовых обязанностей)[1].

Таким образом, для того, чтобы прекращение трудового договора по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ было правомерным, работодателю необходимо выполнить целый ряд условий, включающих в себя одновременное соблюдение правил наложения дисциплинарных взысканий и процедур увольнения.

Рассмотрим, какие нюансы необходимо учитывать при расторжения трудового договора по инициативе работодателя в том случае, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание и неоднократно не исполнял трудовые обязанности.

---

[1] *Бобровский А.А.* Об увольнении работника по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ // Устойчивое развитие науки и образования. 2018. №5. С. 52

Особое внимание работодателю необходимо обращать на то, что к работнику уже должно было быть применено дисциплинарное взыскание, только в этом случае в качестве дисциплинарного взыскания возможным является расторжение договора по п.5 ст.81 ТК РФ.

Рассмотрим Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 11.04.2014 № 78-АПГ14-8[1].

Истец обратился в суд с первой инстанции с иском о признании увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ незаконным, т.к. к нему не было применено дисциплинарное взыскание со стороны работодателя. В соответствии с материалами дела истец был уволен 4 сентября 2013 г. на основании п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ. Несмотря на то, что 2 июля 2013 г. истец был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора, но приказ о вынесении выговора был признан недействительным, т.к. ответчик ссылался на то, что указанное нарушение было вызвано тем, что истец нарушил режим секретности, не проинформировав о факте нарушения сотрудником В. вышестоящее начальство. Но в обязанности истца не входило сообщать о выявленных фактах нарушения режима секретности, т.к. В. подчинялся руководителю Ш., в обязанности которого входит следить за исполнением подчиненными ему сотрудниками режима секретности.

Таким образом, истец выиграл дело в суде первой инстанции, поданная ответчиком апелляционная жалоба была оставлена без удовлетворения, решение суда оставлено без изменений.

Как указывает В.И. Минеева, в последнее время все чаще обсуждается проблема увольнения работника по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ в случае нарушения,

[1] Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 11.04.2014 № 78-АПГ14-8 // Документ опубликован не был. URL: http://www.consultant.ru/

либо неисполнения требований «корпоративной этики», «корпоративной культуры»[1].

Понятия «корпоративная этика» и «корпоративная культура» законодательно в России не закреплены. При этом некоторые правоведы, такие как О. Москалева считают, что правила корпоративной этики являются, правилами поведения в коллективе, и носят только «рекомендательный характер»[2], исходя из чего, их нарушение не может быть основанием для применения дисциплинарного взыскания по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ. Указанную точку зрения разделяют не все. Так, Т. Бекренева, выражает мнение, что несмотря на отсутствие в ТК РФ четкого определения понятия корпоративной этики, но, «тем не менее, к правилам корпоративной этики можно отнести определенные требования к поведению работника, а именно требования, несоблюдение которых является дисциплинарным проступком»[3].

Если рассмотреть содержание ст.192 ТК РФ, то необходимо отметить, что дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, т.е. нарушение этических правил и норм, составляющих корпоративную культуру, не может являться основанием для увольнения.

Для того чтобы работника можно было уволить по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ за нарушение корпоративной этики, необходимо внести изменения в действующее трудовое законодательство для правомерности применения такой нормы. В таком случае, необходимым представляется дополнение ст.192 и п.5. ч.1. ст.81 ТК РФ словами «и корпоративной этики», указав их после слов «трудовых обязанностей».

---

[1] *Минеева В.И.* Правомерно ли увольнение работника по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ за нарушение правил корпоративной этики? // Актуальные проблемы современной науки. IV Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 26

[2] *Москалева О.* Нарушение правил корпоративной этики - основание для увольнения? // Трудовое право. 2017. № 8. С. 29

[3] *Бекренева Т.* Можно ли уволить сотрудника за нарушение правил корпоративной этики? // Управление персоналом. 2017. № 15. С. 33

3. Расторжение трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей установлена согласно п.6 ст.81 ТК РФ. Указанный пункт ТК РФ имеет дополнительную расшифровку, исходя из которой, под однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей понимается:

- совершение прогула, т.е. отсутствие работника на рабочем месте более четырех часов подряд без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), при этом продолжительность рабочего дня (смены) не учитывается,
- появление работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на работе. В качестве работы рассматривается как появление работника в состоянии опьянения на рабочем месте, так и его появление на территории организации или на объекте, где работник должен выполнять трудовую функцию,
- разглашение охраняемой законом тайны, которая стала известна работнику в результате выполнения им трудовых обязанностей. Охраняемая законом тайна включает в себя государственную, коммерческую, служебную и иную тайну, к тайне также относятся персональные данные других работников,
- совершение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, совершение умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества, что установлено согласно вступившего в законную силу приговора суда или постановления судьи, органа,

должностного лица, в полномочия которых входит рассмотрение дел об административных правонарушениях,

- установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда факта нарушения работником требований охраны труда, что привело к тяжким последствиям, т.е. произошел несчастный случай на производстве, авария, катастрофа или факт нарушения требований охраны труда привел к созданию реальной угрозы для наступления тяжких последствий.

Рассмотрим пп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ, т.е. совершение работником прогула. В пп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ законодатель устанавливает понятие прогула. Особое внимание следует обратит на то, что законодатель не случайно устанавливает применение оговорки об «отсутствии на рабочем месте в течении всего рабочего дня», т.к. на это стоит обращать внимание в тех случаях, когда продолжительность рабочего дня (смены) менее четырех часов.

В ч.6 ст.209 ТК РФ дано определение рабочего места, под которым понимается место, на котором работник должен находиться, либо место, куда работнику надлежит прибыть в связи с условиями работы и которое прямо или косвенно контролируется работодателем.

Верховным Судом РФ в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2[1] в п.39 выделил следующие частные основания:

- не выход на работу без уважительной на то причины лица, которое заключило трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а также в течении двухнедельного срока после предупреждения;

- оставление без уважительной причины рабочего места работником, заключившим трудовой договор на определенный срок, до

[1] Российская газета, № 72, 08.04.2004

истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора.

- 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).

ВС РФ указал на то, что прогулом не является использование дней отдыха в тех случаях, когда работодатель нарушил обязанность по их предоставлению в соответствии с нормами, установленными в законе, и их предоставлении и время использования не зависело от воли работодателя.

В случае, если трудовой договор был заключен, но работник в первый же день не вышел на работу, к нему нельзя применять нормы пп.«а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. В этом случае трудовой договор должен быть аннулирован по нормам ч.4 ст.61 ТК РФ.

В тех случаях, когда работодателем принято решение об увольнении

При принятии работодателем решения об увольнении работника по пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, работодатель должен действовать следующим образом:

- факт отсутствия работника на рабочем месте должен быть им зафиксирован официально,
- работодатель должен запросить от работника письменные объяснения, отражающие причины отсутствия работника на работе[1].

Рассмотри особенности увольнения по пп. «б» п.6. ч.1 ст.81 ТК РФ. В права работодателя входит, что он может уволить работника за его появление в нетрезвом виде на работе. Исключением из этого правила является то, что

[1] *Бобровский А.А.* Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Дневник науки. 2018. № 12. С. 17

работодатель не вправе уволить работника за появление на работе в нетрезвом виде в тот момент, когда работник находится на больничном или в отпуске. Указанная норма отражена в п.6 ст.81 ТК РФ[1].

Работника, находящегося в состоянии алкогольного, токсического или иного вида опьянения, работодатель должен в первую очередь отстранить от работы, что установлено в ч.1 ст.76 ТК РФ. Для признания законности увольнения не имеет значения, отстранялся работник от работы или нет.

Увольнение будет правомерным, только если работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Исходя из чего, факт нахождения работника в состоянии алкогольного, токсического или иного опьянения, должен быть установлен.

Прежде чем уволить работника, работодатель должен собрать доказательства того, что работник действительно был нетрезв. В противном случае увольнение можно оспорить. Подтверждающими документами являются медицинское заключение, свидетельские показания, внутренние акты, докладные записки и пр. Медицинское освидетельствование на предмет состояния алкогольного опьянения проводится только с согласия самого работника.

В качестве основания для проведения медицинского освидетельствования работника, служит направление работодателя, выданное в письменной форме.

В случае если работник отказывается получить направление или пройти освидетельствование, либо не приносит медицинское заключение в срок не позднее следующего рабочего дня, все это трактуется в пользу работодателя и является косвенными признаками того, что работник был в состоянии опьянения. В отношении отказа работника получить направление

[1] *Тарасенко В.В.* Увольнение за появление на рабочем месте в состоянии опьянения // Актуальные проблемы защиты прав и свобод личности. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией *Н. В. Малиновской.* 2018. С. 84

и пройти освидетельствование, работодатель должен оформить акт, для наличия доказательств отказа работника.

Рассмотрим пп. «в» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, т.е. разглашение охраняемой законом тайны. В отношении увольнения за указанное однократное грубое нарушение дисциплины труда юридически значимыми обстоятельствами являются:

- наличие обязательств работника перед работодателем за разглашение тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- наличие установленного режима тайны в отношении разглашенной информации (поскольку только такая информация подлежит защите);
- принятие работодателем мер к защите конфиденциальной информации[1].

Исходя из этого, увольнение работника на основании разглашения им тайны работодателя требует соблюдения порядка введения правового режима тайны в организации и принятии мер по ее защите, а также наличие обязательств о ее неразглашении. При споре работодатель обязан доказать, что информация относится к конфиденциальной информации, т.е. в отношении ее действует режим коммерческой тайны, а также предоставить соответствующие доказательства[2].

Таким образом, при расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей, основной обязанностью работодателя является наличие доказательной базы, в которую входят

[1] *Ломакина Л.А.* Споры, связанные с увольнением за разглашение коммерческой и иной тайны. URL: отрасли-права.рф/article/3917

[2] *Кургина Т.В., Саликов Д.А., Самохвалов И.А.* К вопросу об увольнении работника за разглашение охраняемой законом тайны. // Наука вчера, сегодня, завтра. 2016. № 5-2 (27). С. 141.

локальные акты, причем работник должен быть с ними ознакомлен, освидетельствования, фиксация признаков нарушения работником трудовых обязанностей.

В соответствии с Федеральным Законом от 29.06.2015 №162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации»[1] (далее ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации»): стандартизация – это деятельность по разработке (ведению), утверждению, изменению (актуализации), отмене, опубликованию и применению документов по стандартизации и иная деятельность, направленная на достижение упорядоченности в отношении объектов стандартизации.

Основной целью стандартизации является – достижение оптимальной степени упорядочения в той или иной области посредством широкого и многократного использования установленных положений, требований, норм для решения реально существующих, планируемых или потенциальных задач[2]. При этом в соответствии с п.1 ст.3 ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации» стандартизация направлена на достижение следующих целей:

- содействие социально-экономическому развитию Российской Федерации;
- содействие интеграции Российской Федерации в мировую экономику и международные системы стандартизации в качестве равноправного партнера;
- улучшение качества жизни населения страны;
- обеспечение обороны страны и безопасности государства;
- техническое перевооружение промышленности;

[1] Собрание законодательства РФ. 2015. № 27. Ст. 3953.

[2] *Крылова Г.Д.* Основы стандартизации, сертификации, метрологии. Учебник для вузов. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2016. С. 504

- повышение качества продукции, выполнения работ, оказания услуг и повышение конкурентоспособности продукции российского производства.

Обязательным условием организационной и управленческой деятельности на предприятиях, в учреждениях является документирование. Организация и управление характеризуются разнообразием и повторяемостью рабочих ситуаций и предпринимаемых действий по их разрешению. Отсюда большое разнообразие документов и необходимость их унификации и стандартизации.

Унификация документов заключается в установлении единообразия состава и форм управленческих документов, фиксирующих осуществление однотипных управленческих функций. Стандартизация документов – это форма юридического закрепления проведенной унификации и уровня ее обязательности. Унификация документов проводится в целях сокращения количества применяемых документов, типизации их форм, повышения качества, снижения трудоемкости их обработки, достижения информационной совместимости различных систем документации по одноименным и смежным функциям управления, более эффективного использования вычислительной техники.

Суть унификации сводится к сокращению неоправданного многообразия документов, приведение к единообразию их форм, структуры, языковых конструкций и операций по обработке, учету и хранению[1].

Система организационно-распорядительной документации представляет для других систем правовую основу, поэтому так важно и необходимо было провести унификацию этой системы документации. Унификация документов предполагает:

[1] Унификация и стандартизация управленческих документов. URL: http://www.nuru.ru/delo/004.htm/

- установление номенклатуры действующих в рамках системы унифицированных форм документов;
- разработку единой модели (схемы) построения документов системы с использованием, как правило, формуляра-образца;
- разработку структур документов;
- создание общих синтаксических правил построения документов[1].

При проведении унификации документов необходимо учитывать все требования к документам на всех стадиях их создания, заполнения, обработки и хранения, а также психофизиологические возможности человека и параметры технических средств. Результаты проведенной унификации документов доводятся до уровня обязательной правовой формы - стандарта, требование которого имеют обязательный характер в пределах сферы его действия (страны, отрасли, отдельной организации).

Основным направлением развития практики и законодательства в сфере расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда должна стать система внедрения стандартизированных документов, которые работодатель сможет применять для оформления соответствующих процедур. Примеры таких документов представлены в приложениях А-В.

Рассмотрим Решение по делу № 2-5951/2017[2] в отношении пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. В соответствии с материалами дела истец Васильченко О.Ю. обратилась к ответчику ГПОАУ Амурской области «Амурский педагогический колледж» с признанием увольнения по пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным, взысканием компенсации за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

---

[1] *Котляров С.Б., Чичеров Е.А.* Необходимость технического совершенствования актов применения права // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Юридические науки. 2016. № 4 (27). С. 50

[2] Решение № 2-5951/2017 2-5951/2017~М-2015/2017 М-2015/2017 от 18 июля 2017 г. по делу № 2-5951/2017. URL: https://sudact.ru/regular/doc/Fc1TK9P7VwUv/

По материалам дела, истец с 3 января по 12 января 2016 г. находилась в санатории. Ответчик – работодатель, зафиксировал прогул 12 января 2016 г., с чем истец не согласилась. Как отметила истец, ею было написано заявление о переносе занятий с 12 января, переданное начальнику отдела кадров. Рассмотрев материалы дела, было установлено, что заявление истцом было подано, но в нем было указано, что необходимо перенести занятия с 11 января 2016 г., что и было осуществлено. В отношении переноса занятий с 11 января 2016 г. был издан приказ, тогда как по 12 января 2016 г. заявление написано не было, истец дополнительно документов, подтверждающих выезд за пределы города, не прилагала.

Суд принял решение, что у работодателя отсутствовала возможность самостоятельно установить вероятность отсутствия истца на работе, а значит, 12 января, т.е. день, когда истец на работе отсутствовала, признается прогулом. Иск был отклонен. Из указанной ситуации можно сделать вывод, работник в случае отсутствия на работе в связи с поездкой и пр., т.е. по уважительным причинам должен заблаговременно предупреждать о своем отсутствии работодателя, и подтверждать эти данные документами[1].

[1] *Бобровский А.А.* Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Дневник науки. 2018. № 12. С. 18

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Рассмотрим Решение № № 2-422/2011[1]. В соответствии с материалами дела рассматривался иск истца П. к ОАО «» о восстановлении на работе.

По материалам дела истец П. покинул рабочее место для того, чтобы пожаловаться директору на действия мастера участка, считая, что мастер не предоставляет истцу работу, согласно его специальности.

Суд, рассмотрев материалы дела, принял следующее решение: несмотря на то, что после подачи жалобы истец, почувствовав себя плохо, обратился к врачу, он был ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка. Согласно правил внутреннего трудового распорядка рабочий день истца начинается в 8.00 и заканчивается в 17.00, перерыв для отдыха и приема пищи длится с 12.00 до 13.00.

С учетом того, что истец П. не преступил к исполнению рабочих обязанностей, самовольно покинув рабочее место, т.к. хотя он и предупредил в устной форме мастера, что поедет подавать жалобу, но этот день у истца не был выходным. Соответственно, он самовольным уходом нарушил правила внутреннего трудового распорядка, совершив нарушение п.5 Правил внутреннего трудового распорядка. Таким образом, истец П. был уволен в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей - прогулом, т.е. отсутствием на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего времени, подпункт «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Ответчик предоставил в суд акт об отсутствии работника на рабочем месте, табель, в котором время отсутствия зафиксировано как прогул.

Таким образом, с учетом того, что истец П. был ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка, есть факты, подтверждающие

[1] Решение № 2-422/2011 2-422/2011~М-443/2011 М-443/2011 от 16 июня 2011 г. по делу № 2-422/2011. URL: https://sudact.ru/regular/doc/5GT3wZsHMJoC/?regular-txt

отсутствие истца на рабочем месте, имеется акт об отсутствии истца на рабочем месте более 4 часов, суд отказал в удовлетворении исковых требований.

Вывод: при рассмотрении дел, связанных с отсутствием работника на рабочем месте, суд учитывает обстоятельства, при которых возникла такая ситуация, и если, обстоятельства не будут признаны смягчающими, суд исковые требования о восстановлении на работе не удовлетворит.

Рассмотрим Решение № 2-8164/2018[1]. В соответствии с материалами дела рассматривался иск истца к ООО «Заря» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе.

По материалам дела истец была уволена за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, п.п. «б» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ, на основании акта о нахождении работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

При этом акт о нахождении истца в состоянии алкогольного опьянения был составлен 16 июля 2018 г. В этот же день истцу было предложено пройти медицинское освидетельствование. Истец с этим согласилась и направилась в медицинское учреждение, где отказалась проходить медицинское освидетельствование. С 24.07.2018 г. истец находилась в очередном оплачиваемом отпуске. 1 августа 20148 г. был составлен акт о непредоставлении письменного объяснения по факту ее нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения 16 июля 2018 г.

Суд, рассмотрев материалы дела, принял следующее решение: с учетом того, что дисциплинарное взыскание может быть наложено в течение 1 месяца после обнаружения проступка, при этом ответчиком была учтена тяжесть проступка, т.е. нахождение в состоянии алкогольного опьянения, о

[1] Решение № 2-8164/2018 2-8164/2018~М-7729/2018 М-7729/2018 от 24 октября 2018 г. по делу № 2-8164/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/oAEHw5FS8a1T/

чем свидетельствуют: акт о нахождении истца в состоянии алкогольного опьянения, видеоматериалы, предоставленные медицинским учреждением, куда истец была направлена для прохождения медицинского освидетельствования, свидетельские показания, истцу в удовлетворении требований отказать.

Вывод: при рассмотрении дел, связанных с появлением работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, суд будет учитывать срок применения давности взыскания, наличие акта о медицинском освидетельствовании, наличие акта о появлении в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте. Взыскание может быть наложено и в том случае, когда работник находится в очередном оплачиваемом отпуске, если проступок был совершен во время выполнения трудовых обязанностей и соблюден срок наложения взыскания в течение 1 месяца.

Рассмотрим Решение № 2-205/2018[1]. В соответствии с материалами был подан иск бывшего работника Пантелеевой О.В. к ИП Коробейниковой Е.Н. об изменении формулировки увольнения, т.к. истец была уволена на основании утраты доверия.

Со слов истца 06.04.2018 г. было проведено общее собрание, на котором истцу было предоставлено дополнительное соглашение об установлении заработной платы в размере минимального размера оплаты труда с 01.01.2018 по 15.04.2018 г. Несмотря на то, что истец не была согласна с условиями дополнительного соглашения, под давлением главного бухгалтера и ИП Коробейниковой Е.Н., она подписала доп.соглашение. При этом в этот же день, т.е. 06.04.2018 г. истцом было подано заявление об увольнении по собственному желанию. 15.04.2018 г. была проведена ревизия, в результате чего был установлен факт недостачи, истец фактически была

[1] Решение № 2-205/2018 2-207/2018 2-207/2018~М-202/2018 М-202/2018 от 30 октября 2018 г. по делу № 2-205/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/OpSXLkh2oFHH/

уволена 15.04.2018 г. на основании п.7 ст.81 ТК РФ в связи с утратой доверия.

В соответствии с материалами дела было установлено, что 15 апреля 2018 г. действительно была выявлена недостача, при этом недостача возникла по вине истца Пантелеевой О.В., в связи с чем на основании решения Прилузского районного суда от 11 июля 2018 года в пользу ИП Коробейниковой Е.Н. был взыскан ущерб, который истец причинила при исполнении трудовых обязанностей. С истцом был заключен договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Суд, рассмотрев материалы дела, принял следующее решение: с учетом того, что истец Пантелеева О.В. нанесла своими действиями материальный ущерб работодателю, при этом являлась материально ответственным лицом, в удовлетворении иска истцу отказать, несмотря на то, что на момент увольнения по инициативе работодателя в связи с утратой доверия, истец уже подала заявление по собственному желанию на увольнение о чем и предупредила работодателя за две недели.

Вывод: увольнение по утрате доверия возможно только в том случае, когда с работником заключен договор о материальной ответственности, т.е. работник осознает, что если его действия (бездействие) нанесут работодателю материальный ущерб, его могут уволить с формулировкой «утрата доверия».

Рассмотрим Решение № 2-1085/2018[1]. В соответствии с материалами истцом Игноватовым П.М. был подан иск к КГСАУ «Забайкаллесхоз» о признании незаконными и отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, приказа о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении), об обязании восстановить на работе в прежней должности, о

[1] Решение № 2-1085/2018 2-1085/2018~М-1045/2018 М-1045/2018 от 19 октября 2018 г. по делу № 2-1085/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/dGRMJ2OiRTmN/

взыскании компенсации морального вреда, заработной платы за время вынужденного прогула.

По материалам дела было установлено, что истец посчитал, что его увольнение является незаконным, т.к. работодатель не установил, имеется ли основание для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде приказов об объявлении замечания и увольнения.

Судом было установлено следующее: приказ об объявлении замечания был издан на основании того, что истец, работающий на тот момент юрисконсультом КГСАУ «Забайкаллесхоз» согласовал текст договора, в котором сумма договора составляет 449040,30 руб. По действующему Положению о закупке товаров, услуг при сумме договора свыше 300000,00 руб. необходимо проведение тендерной процедуры. Соответственно, истец нарушил нормы локального акта – Положения о закупке товаров, услуг и допустил нарушение п.п. 2.2, 3.9 должностной инструкции, согласно которым юрисконсульт должен знать действующее законодательство, нормативные и руководящие документы, проверять проекты договоров на их соответствие действующему законодательству. В связи с чем, ему было объявлено замечание, порядок наложения дисциплинарного взыскания был соблюден.

Увольнение по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда произошло вследствие того, что истец, находясь в состоянии алкогольного опьянения, не исполнял трудовые обязанности, а также напал на бухгалтера и принялся его душить. Пояснить мотивы конфликтного поведения истец отказался, факт неприязненных отношений между истцом и бухгалтером, истец также не признал.

Суд, рассмотрев материалы дела, принял следующее решение. С учетом того, что истец был ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка, замечание истцу было вынесено по факту неисполнения должностных обязанностей, а расторжение трудового договора по

инициативе работодателя произошло вследствие того, что истец находился в состоянии алкогольного опьянения, не выполнял трудовые обязанности, допустил физическое насилие по отношению к другому сотруднику, оснований для удовлетворения иска нет.

Вывод: увольнение по инициативе работодателя в связи с нарушением дисциплины труда проверяется в суде на адекватность наказания, т.е. в случае незначительного нарушения, например, частичного неисполнения трудовых обязанностей, возможным является вынесение более мягкого взыскания. Соответственно, работодатель при наложении взыскания должен определить соразмерность взыскания совершенному проступку.

Рассмотрим Решение № 2-4691/2018[1]. В соответствии с материалами истец Неустроев С.Ю. подал исковое заявление к ООО «Тюменский ремонтно-механический завод» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

По материалам дела было установлено, что истец посчитал, что его увольнение является незаконным, т.к. заявление об увольнении по собственному желанию 17 июля 2018 г. истец писал под давлением со стороны руководителя ООО «Тюменский ремонтно-механический завод» о возможности обращения с заявлением в полицию о краже истцом денежных средств. Истец указал в исковом заявлении, что он был задержан вечером 17 июля 2018 г. сотрудниками полиции, и допрошен, сначала сотрудниками отдела экономической безопасности, а затем сотрудниками УМВД.

18 июля 2018 г. истец пришел на работу, но вахтер не пропустил его на территорию завода на основании приказа о запрете прохода. После этого истец на работу не выходил.

[1] Решение № 2-4691/2018 2-4691/2018~М-5446/2018 М-5446/2018 от 26 октября 2018 г. по делу № 2-4691/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/6JzArXihPRQR/

Суд, рассмотрев материалы дела, принял следующее решение. С учетом того, что истец написал заявление об увольнении по собственному желанию без отработки 17 июля 2018 г., тогда как ему было подписано с отработкой в течении 2-х недель, соответственно, истец покинул рабочее место без уважительной причины. Факт отсутствия на рабочем месте истца подтверждается многократными служебными записками и актами об отсутствии на рабочем месте, телеграммами о предоставлении письменных объяснений отсутствия на рабочем месте и о передаче документов, дел, имущества, в том числе ценного, актом о непредоставлении письменного объяснения работником. Таким образом, истец грубо нарушил трудовые обязанности, процедура увольнения истцом была соблюдена, что привело к отказу в удовлетворении иска.

Вывод: в том случае, если работник увольняется по собственному желанию, он должен предупредить об этом работодателя за две недели. Указанные две недели работник должен находиться на рабочем месте и выполнять свои должностные обязанности в полном объеме, иначе это может быть признано неисполнением дисциплины труда и привести к увольнению по инициативе работодателя.

Рассмотрим Решение № 2-3370/2018[1]. В соответствии с материалами дела истец Адельшинов Н.Г. подал исковое заявление Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Астраханской области «Центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

По материалам дела истец подал исковое заявление, основываясь на том, что к нему было незаконно применено расторжение договора по инициативе работодателя согласно п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, т.к. истец являлся

[1] Решение № 2-3370/2018 2-3370/2018~М-3794/2018 М-3794/2018 от 25 октября 2018 г. по делу № 2-3370/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/GE4IKJTgwno8/

общественным деятелем, активно занимался проблемами в сфере здравоохранения, в т.ч. поднимал вопросы по условиям труда.

Суд, рассмотрев материалы дела, принял следующее решение. С учетом того, что к истцу неоднократно применялись меры дисциплинарного взыскания в виде выговора за несоблюдение исполнительской дисциплины, увольнение на основании п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ было признано законным, исходя из чего, суд оставил исковые требования без удовлетворения.

Вывод: в том случае, если работник является членом избирательной комиссии, это выступает только способом обеспечения исполнения публично-значимых функций, при этом у работодателя не возникает запрета на увольнение работника - члена избирательной комиссии по инициативе работодателя, т.е. в этом случае работник может быть уволен за грубое нарушение трудовых обязанностей.

Рассмотрим Решение № 2-2090/2018[1]. В соответствии с материалами дела истец Анохин А.И. подал исковое заявление к акционерному обществу «Атомэнергоремонт» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вред.

По материалам дела истец подал исковое заявление, основываясь на том, что к нему было незаконно применено расторжение договора по инициативе работодателя за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул) пп.«а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Истец 03.04.2018 г. был командирован в г. Мецамор, Армения на АЭР-Армения-филиал АО «Атомэнергоремонт» для ремонта оборудования Армянской АЭС. 21.04.2018 г. вечером истец почувствовал себя плохо, о чем предупредил мастера, в связи с чем 22.04.2018 г. истец не вышел на работу. Со слов истца 22.04.2018 г. медицинские учреждения не работали, а ему рекомендовали обратиться за медицинской помощью 23.04.2018 г., что он и

[1] Решение № 2-2090/2018 2-2090/2018~М-1992/2018 М-1992/2018 от 25 октября 2018 г. по делу № 2-2090/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/ZG5cuZ837ZYm/

сделал. Исследовав материалы дела, заявление истца о том, что он 21.04.2018 г. предупредил мастера о плохом самочувствии, подтверждено не было. Кроме того, было установлено, что 22.04.2018 г. медицинские учреждения работали в штатном режиме, в т.ч. и круглосуточно. Таким образом, был установлен факт отсутствия истца на рабочем месте в течение всего рабочего дня (смены), о чем также был составлен акт об отсутствии истца на рабочем месте.

Рассмотрев материалы дела, суд принял решение отказать в удовлетворении исковых требований, т.к. не был подтвержден факт отсутствия истца на рабочем месте 22.04.2018 г. по уважительной причине.

Вывод: в том случае, если работник заболел, он обязан обратиться в тот же день в медицинское учреждение для подтверждения уважительной причины отсутствия, иначе к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, в т.ч. и расторжение договора по инициативе работодателя в связи с нарушением дисциплины труда.

Рассмотрим Решение № 2-1-680/2018[1]. В соответствии с материалами дела истец Маркасов С.А. подал иск к АО «Людиновский тепловозостроительный завод» о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

По материалам дела истец являлся начальником отдела материально-технического снабжения АО «ЛТЗ». К истцу было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за выявление фактов грубого нарушения локальных актов АО «ЛТЗ» в связи с непрохождением необходимых процедур по Положению о договорной работе. Впоследствии к истцу было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения на

[1] Решение № 2-1-680/2018 2-1-680/2018~М-1-591/2018 М-1-591/2018 от 25 октября 2018 г. по делу № 2-1-680/2018. URL: ttps://sudact.ru/regular/doc/D72rD7eW3oxm/

основании п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин.

Рассмотрев материалы дела, суд установил, что факты нарушения необходимых процедур по Положению о договорной работе соответствуют действительности, при этом была соблюдена процедура наложения дисциплинарного взыскания. На момент, когда к истцу по результатам работы было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, истец большую часть времени находился на больничном и в оплачиваемом отпуске, а его обязанности исполнял заместитель.

На основании материалов дела, суд принял решение удовлетворить частично исковые требования в части признания увольнения незаконным, т.к. не был подтвержден факт неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин.

Вывод: в том случае, если работник не исполняет свои обязанности в связи с нахождением на больничном или, находясь в оплачиваемом отпуске, к нему не могут применяться дисциплинарные взыскания по неисполнению работником трудовых обязанностей без уважительных причин.

Рассмотрим Решение № 2-941/2018[1]. В соответствии с материалами дела истец Беляков В.В. подал иск к АО «Комбинат КМАРуда» о восстановлении на работе, взыскании утраченного заработка и денежной компенсации морального вреда.

По материалам дела истец был уволен на основании подп.«а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ (прогул). В качестве доказательства признания увольнения незаконным, истец сообщил, что он не был ознакомлен с графиком сменности, исходя из чего, он не знал, что должен был выходить на работу 23.04.2018 г. Кроме того, истец был вызван 23.04.2018 г. по повестке в ОМВД, и повестка была им передана работодателю.

[1] Решение № 2-941/2018 2-941/2018~М-956/2018 М-956/2018 от 24 октября 2018 г. по делу № 2-941/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/79GjVB0VX3WU/

Рассмотрев материалы дела, суд установил, что факт ознакомления истца с графиком сменности работодатель подтвердить не может, соответственно невозможно сделать однозначный вывод о том, что истец отсутствовал на рабочем месте без уважительной причины, следовательно, у истца отсутствовала обязанность по выходу на работу.

На основании материалов дела, суд принял решение исковые требования удовлетворить.

Вывод: в том случае, когда у работодателя есть обязанность по ознакомлению с графиком сменности работников, в случае нарушения этой обязанности к работникам нельзя применять положение о том, что работник отсутствовал на рабочем месте без уважительной причины. При этом факт доказывания ознакомления возлагается на работодателя.

Рассмотрим Решение № 2-2859/2018[1]. В соответствии с материалами дела истец Руменских Е.А. подала иск к Муниципальному казенному дошкольному образовательному учреждению города Новосибирска детский сад №346 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением интеллектуального развития воспитанников» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения.

По материалам дела истец была уволена за прогул по пп.«а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. В качестве доказательства признания увольнения незаконным, истец сообщила, что в период с 07:00 часов до 14:12 часов она проходила переподготовку в Новосибирском институте повышения квалификации и переподготовки работников образования, справку она отдала делопроизводителю заранее.

Рассмотрев материалы дела, суд установил, что факт прохождения истцом переподготовки подтверждается, исходя из чего, отсутствие истца на рабочем месте признано уважительной причиной.

---

[1] Решение № 2-2859/2018 2-2859/2018~М-2389/2018 М-2389/2018 от 24 октября 2018 г. по делу № 2-2859/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/0yYBoGWW5L5b/

На основании материалов дела, суд принял решение исковые требования удовлетворить.

Вывод: в том случае, работник отсутствует на рабочем месте по причине прохождения переподготовки, что подтверждается документами, указанная причина является уважительной для отсутствия, а значит, в отношении работника нельзя применять такое дисциплинарное взыскание как увольнение за прогул по пп.«а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Занятие разработано для учащихся 9-го класса общеобразовательной школы.

Тема: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда

Программа: Обществознание

Раздел программы: Право

Форма занятия: урок.

Тип урока: конспект

Методы: словесные, объяснительно-побуждающие, информационно-обобщающие.

Средства обучения: нормы Трудового Кодекса РФ

Цель: способствовать актуализации знаний обучающихся по вопросу расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда

Цели занятия:

1. Обучающая:

- изучить нормативно-законодательные основы расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда,
- закрепить письменно основы расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда.

2. Развивающая:

- развить умение конспектировать лекционный материал,
- развить умение выделять главные мысли, умение формулировать выводы по изложенному материалу.

3. Воспитывающая:

- сформировать установку о неизбежности наказания за нарушение работником дисциплины труда.

Вопросы:

1. Определение основных понятий, используемых в лекционном материале

2. Рассмотрение основ расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда.

Распределение времени: (каждая часть занятия распределяется по времени)

1. Оргмомент 2 мин.

2. Вступительное слово 5 мин

3. 1 вопрос - 10 мин.

4. 2 вопрос - 13 мин.

5. Заключительное слово - 5 мин.

Оборудование:

- доска,
- маркер,
- ручки,
- тетради.

Место проведения лекции: учебный класс

Вступление:

Тема занятия – расторжение трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда.

Основными вопросами, рассматриваемыми во время лекции, будут:

- Определение основных понятий, используемых в лекционном материале
- Рассмотрение основ расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда.

Целью занятия является рассмотрение вопроса расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда; закрепление основных моментов лекции путем конспектирования; подведение итогов по рассматриваемой теме.

Во время конспекта-лекции вы будете:

- изучить нормативно-законодательные основы расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда,
- закрепить письменно основы расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда,
- развивать умение конспектировать лекционный материал, умение выделять главные мысли, умение формулировать выводы по изложенному материалу.

Трудовой договор является ключевым понятием трудового права, является практически его сутью, т.к. большинство трудовых отношений связано именно с договором, либо его заключением или расторжением.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя зачастую связано с деликтами со стороны работника, не важно истинными или мнимыми. Актуальность темы настоящей работы состоит в том, что современное развитие нашей страны, характеризующееся усложняющимися экономическими и правовыми отношениями по поводу труда, приводит нас к острой актуальности разработки теоретических и прикладных проблем.

Сегодня мы рассмотрим, каким образом происходит расторжение трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда. При этом сначала определим основные понятия, а затем рассмотрим расторжение трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда, в соответствии с законодательной базой РФ.

Основная часть:

1. Определение основных понятий и их конспектирование.

Для того чтобы эффективность работы была высокой, необходимо законспектировать основные понятия, изложенные на доске, в тетради. Для этого, я объясню смысл каждого понятия, а вашей задачей будет законспектировать представленные понятия в тетрадь.

Трудовой договор представляет собой соглашение, которое заключается между работодателем и работником и согласно которому, у работодателя возникает обязанность по предоставлению работнику работы, обусловленной трудовой функцией.

В соответствии со ст.56 ТК РФ сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Под работником понимается физическое лицо, которое достигло возраста 16 лет и которое вступило в трудовые отношения с работодателем. Работником может быть также и лицо, которое не достигло возраста 16 лет, если это предусмотрено в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ.

Согласно ст.189 ТК РФ под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2. Рассмотрение основ расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда.

Возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя отражена в п.4 ст.77 ТК РФ. При этом работодатель в качестве основания для расторжения трудового договора может использовать только те основания, которые установлены в ТК РФ или иных федеральных законах. Никаких дополнительных оснований для расторжения трудового работодатель предусмотреть не может, т.е. работодатель не имеет права

локальным нормативным актом указать иные основания для прекращения трудовых отношений.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может произойти только тогда, когда есть основания для увольнения и соблюдена процедура увольнения.

В соответствии с нормами ТК РФ увольнение в период временной нетрудоспособности, во время нахождения работника в отпуске запрещено. Исключением является случай увольнения в связи с полной ликвидацией организации. Если работник отсутствует на работе по уважительным причинам, его увольнением по инициативе работодателя тоже запрещено.

ТК РФ содержит ограниченный перечень оснований, когда работник может быть уволен по инициативе работодателя. Применение иных оснований является незаконным.

Согласно ст.81 РТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником в случае:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно классифицировать на общие и частные.

Общими основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя признаются те основания, которые могут быть применены ко всем работникам без исключения, эти основания отражены в пп.1-6, 11 ст.81 ТК РФ. Все остальные основания относятся к частным и могут быть применены к отдельным категориям работников. Кроме того, частные основания также отражены в отдельных главах ТК РФ, в которых раскрыты особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Деление оснований расторжения трудового договора на общие и частные носит практических характер. В случае, когда работодатель хочет расторгнуть трудовой договор с работником по собственной инициативе, вначале должны быть рассмотрены общие основания расторжения трудового договора. В случае, если общие основания для расторжения трудового договора отсутствуют, работодатель может использовать частные основания.

Особое внимание стоит обратить на то, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Например, при совершении какого-либо проступка, являющегося основанием для увольнения работника, руководитель может расторгнуть трудовой договор, но может и не делать этого. Отказ от увольнения работника допускается, т.к. в этом случае положение работника будет улучшено за счет того, что ему не придется испытывать негативные

последствия, возникающие из-за расторжения договора по инициативе работодателя.

3. Подведение общих итогов. (10 мин.)

3.1. Рефлексия (2 мин.):

Учитель: Какие эмоции возникли у вас в ходе занятия? Как изменялись в ходе урока? (учащиеся отвечают на вопросы учителя).

3.2. Вопросы для закрепления материала (5 мин.):

- С какими понятиями вы ознакомились?
- Где, в каких нормативных документах рассматриваются вопросы увольнения?
- Пригодятся ли вам знания, полученные сегодня на уроке, в дальнейшей жизни? Как, в каких ситуациях, вы будете их использовать?

3.3. Общий вывод (2 мин.):

Учитель: Итак, сегодня на уроке вы узнали о том, что с работником трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя. При этом у работодателя право на расторжение договора возникает при нарушении работником трудовой дисциплины.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя отражена в п.4 ст.77 ТК РФ. При этом работодатель в качестве основания для расторжения трудового договора может использовать только те основания, которые установлены в ТК РФ или иных федеральных законах.

Все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно классифицировать на общие и частные.

Общими основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя признаются те основания, которые могут быть применены ко всем работникам без исключения, эти основания отражены в пп.1-6, 11 ст.81 ТК РФ. Все остальные основания относятся к частным и могут быть применены к отдельным категориям работников. Кроме того, частные основания также отражены в отдельных главах ТК РФ, в которых раскрыты особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Понятия производственная и технологическая дисциплина связаны с понятием дисциплинарной ответственности, под которой понимается ответственное отношение к выполнению рабочих обязанностей и добровольное выполнение правил поведения, режима работы и готовность нести ответственность за совершение дисциплинарных проступков.

В самом общем виде правила поведения работников отражены в ст.21 ТК РФ. Организации для того, чтобы применять указанные правила для установления дисциплины труда, конкретизируют их в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, таких как правила внутреннего распорядка, а также в трудовом договоре.

Под обязанностью работника и работодателя соблюдать трудовую дисциплину понимается соблюдение трудового распорядка, который установлен у работодателя. Нормы трудового распорядка устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с ч.3 ст.189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, устанавливающим основы правомерного поведения в процессе трудовой деятельности.

В случаях, если расторжение трудового договора происходит по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда, у работодателя должен быть такой локальный акт как правила внутреннего трудового распорядка, при этом работники должны быть ознакомлены с указанными правилами в письменном виде.

Основным направлением развития практики и законодательства в сфере расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда должна стать система внедрения стандартизированных документов, которые работодатель сможет применять для оформления соответствующих процедур.

По материалам судебной практики было определено следующее:

- при рассмотрении дел, связанных с отсутствием работника на рабочем месте, суд учитывает обстоятельства, при которых возникла такая ситуация, и если, обстоятельства не будут признаны смягчающими, суд исковые требования о восстановлении на работе не удовлетворит,
- при рассмотрении дел, связанных с появлением работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, суд будет учитывать срок применения давности взыскания, наличие акта о медицинском освидетельствовании, наличие акта о появлении в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте. Взыскание может быть наложено и в том случае, когда работник находится в очередном оплачиваемом отпуске, если

проступок был совершен во время выполнения трудовых обязанностей и соблюден срок наложения взыскания в течение 1 месяца,

- увольнение по утрате доверия возможно только в том случае, когда с работником заключен договор о материальной ответственности, т.е. работник осознает, что если его действия (бездействие) нанесут работодателю материальный ущерб, его могут уволить с формулировкой «утрата доверия»,
- увольнение по инициативе работодателя в связи с нарушением дисциплины труда проверяется в суде на адекватность наказания, т.е. в случае незначительного нарушения, например, частичного неисполнения трудовых обязанностей, возможным является вынесение более мягкого взыскания. Соответственно, работодатель при наложении взыскания должен определить соразмерность взыскания совершенному проступку,
- в том случае, если работник увольняется по собственному желанию, он должен предупредить об этом работодателя за две недели. Указанные две недели работник должен находиться на рабочем месте и выполнять свои должностные обязанности в полном объеме, иначе это может быть признано неисполнением дисциплины труда и привести к увольнению по инициативе работодателя,
- в том случае, если работник является членом избирательной комиссии, это выступает только способом обеспечения исполнения публично-значимых функций, при этом у работодателя не возникает запрета на увольнение работника - члена избирательной комиссии по инициативе работодателя, т.е. в этом случае работник может быть уволен за грубое нарушение трудовых обязанностей,
- в том случае, если работник заболел, он обязан обратиться в тот же день в медицинское учреждение для подтверждения уважительной причины отсутствия, иначе к нему могут быть применены меры

дисциплинарного взыскания, в т.ч. и расторжение договора по инициативе работодателя в связи с нарушением дисциплины труда,

- в том случае, если работник не исполняет свои обязанности в связи с нахождением на больничном или, находясь в оплачиваемом отпуске, к нему не могут применяться дисциплинарные взыскания по неисполнению работником трудовых обязанностей без уважительных причин,
- в том случае, когда у работодателя есть обязанность по ознакомлению с графиком сменности работников, в случае нарушения этой обязанности к работникам нельзя применять положение о том, что работник отсутствовал на рабочем месте без уважительной причины. При этом факт доказывания ознакомления возлагается на работодателя,
- в том случае, работник отсутствует на рабочем месте по причине прохождения переподготовки, что подтверждается документами, указанная причина является уважительной для отсутствия, а значит, в отношении работника нельзя применять такое дисциплинарное взыскание как увольнение за прогул по пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Федеральный закон от 29.06.2015 № 162-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О стандартизации в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2015. № 27. Ст. 3953.

Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1539

2. Судебная практика

Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 11.04.2014 № 78-АПГ14-8 // Документ опубликован не был. URL: http://www.consultant.ru/

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета, № 72, 08.04.2004

Решение № 2-422/2011 2-422/2011~М-443/2011 М-443/2011 от 16 июня 2011 г. по делу № 2-422/2011. URL: https://sudact.ru/regular/doc/5GT3wZsHMJoC/?regular-txt

Решение № 2-205/2018 2-207/2018 2-207/2018~М-202/2018 М-202/2018 от 30 октября 2018 г. по делу № 2-205/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/OpSXLkh2oFHH/

Решение № 2-941/2018 2-941/2018~М-956/2018 М-956/2018 от 24 октября 2018 г. по делу № 2-941/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/79GjVB0VX3WU/

Решение № 2-1085/2018 2-1085/2018~М-1045/2018 М-1045/2018 от 19 октября 2018 г. по делу № 2-1085/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/dGRMJ2OiRTmN/

Решение № 2-2859/2018 2-2859/2018~М-2389/2018 М-2389/2018 от 24 октября 2018 г. по делу № 2-2859/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/0yYBoGWW5L5b/

Решение № 2-2090/2018 2-2090/2018~М-1992/2018 М-1992/2018 от 25 октября 2018 г. по делу № 2-2090/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/ZG5cuZ837ZYm/

Решение № 2-3370/2018 2-3370/2018~М-3794/2018 М-3794/2018 от 25 октября 2018 г. по делу № 2-3370/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/GE4IKJTgwno8/

Решение № 2-4691/2018 2-4691/2018~М-5446/2018 М-5446/2018 от 26 октября 2018 г. по делу № 2-4691/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/6JzArXihPRQR/

Решение № 2-5951/2017 2-5951/2017~М-2015/2017 М-2015/2017 от 18 июля 2017 г. по делу № 2-5951/2017. URL: https://sudact.ru/regular/doc/Fc1TK9P7VwUv/

Решение № 2-8164/2018 2-8164/2018~М-7729/2018 М-7729/2018 от 24 октября 2018 г. по делу № 2-8164/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/oAEHw5FS8a1T/

Решение № 2-1-680/2018 2-1-680/2018~М-1-591/2018 М-1-591/2018 от 25 октября 2018 г. по делу № 2-1-680/2018. URL: ttps://sudact.ru/regular/doc/D72rD7eW3oxm/

3. Литература

Бекренева Т. Можно ли уволить сотрудника за нарушение правил корпоративной этики? // Управление персоналом. 2017. № 15. С. 32-36

Бобровский А.А. Об увольнении работника по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ // Устойчивое развитие науки и образования. 2018. № 5. С. 48-52

Бобровский А.А. Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Дневник науки. 2018. № 12. С.12-19.

Большой толковый словарь. URL: http://www.gramota.ru/slovari/dic/

Буянова М.О., Смирнов О.В. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: РГ-Пресс, 2016. 496 с.

Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: учебник. М.: Юрайт, 2017. 398 с.

Гусов К.Н. Трудовое право России / *К.Н. Гусов.* М.: Проспект, 2016. 486 с.

Егоров В.Н. Трудовой договор / В.Н. Егоров, Ю.В. Харитонов. М.: КноРус, 2016. 456 с.

Кантер В.В. Некоторые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя по законодательству РФ // Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии. Сборник научных трудов. 2016. С. 513-517

Кожухова Н.В., Минасян Д.С. Дисциплина труда и трудовой распорядок: управление и ответственность за нарушение требований // Сборник статей IX Международной научно-практической конференции. В 2 частях. 2018. С. 20-24

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / *Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова* и др.; отв. ред. Ю.*П. Орловский*. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X, 1254 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / *С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина* и др.; под ред. *А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова.* 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. 848 с.

Котляров С.Б., Чичеров Е.А. Необходимость технического совершенствования актов применения права // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Юридические науки. 2016. № 4 (27). С. 49-51.

Крылова Г.Д. Основы стандартизации, сертификации, метрологии. Учебник для вузов. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана, 2016. - 671 с.

Кургина Т.В., Саликов Д.А., Самохвалов И.А. К вопросу об увольнении работника за разглашение охраняемой законом тайны. // Наука вчера, сегодня, завтра. 2016. № 5-2 (27). С. 135-141.

Ломакина Л.А. Споры, связанные с увольнением за разглашение коммерческой и иной тайны. URL: отрасли-права.рф/article/3917

Масилова М.Г., Нестерова А.Ю. Современные подходы к управлению дисциплиной труда // Теория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2018. № 2 (41). С. 80-91.

Минеева В.И. Правомерно ли увольнение работника по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ за нарушение правил корпоративной этики? // Актуальные проблемы современной науки. IV Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 26-28

Москалева О. Нарушение правил корпоративной этики - основание для увольнения? // Трудовое право. 2017. № 8. С. 27-34

Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. *И.С. Шиткина.* М.: Юстицинформ, 2015. 506 с.

Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы: практическое пособие. М.: Эксмо, 2016. 318 с.

Орловский Ю.П. Трудовое право России / *Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова.* М.: Инфра-М, 2016. 648 с.

Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / *Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина* и др.; отв. ред. *Т.Ю. Коршунова.* М.: ИЗиСП, 2015. 400 с.

Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность: понятие и признаки // Наука через призму времени. 2017. № 4 (4). С. 88-91

Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России: учебник. М.: Юрайт, 2015. 576 с.

Селянин А.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок / *А. В. Селянин*. М.: Альфа-Пресс, 2016. 104 с.

Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 13. 176 с.

Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства. М.: Проспект, 2017. 564 с.

Тарасенко В.В. Увольнение за появление на рабочем месте в состоянии опьянения // Актуальные проблемы защиты прав и свобод личности. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией *Н.В. Малиновской.* 2018. С.82-90.

Трудовое право России / под ред. *Орловского Ю.П., Нуртдиновой А.Ф.* 5-е изд. М.: Юрист, 2016. 648 с.

Трудовое право России: учебник / Под ред. *А.С. Пашкова.* СПб.: Изд. Санкт-Петербургского ун-та, 2016. 486 с.

Трудовое право: учебник / *Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова, И.О. Снигиревой.* М.: Проспект, 2016. 624 с.

Трудовое право РФ. Учебное пособие / под. ред. *Р.А. Курбанова.* М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. 101 с.

Унификация и стандартизация управленческих документов. URL: http://www.nuru.ru/delo/004.htm

Увольнение работника за прогул. Проблемные аспекты // Трудовое право. 2017. № 1. С. 17-28.

Шатурова В.А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя // Вестник международного института экономики и права. 2016. № 4 (25). С.17-20

Шевченко О.А., Сулейманова Ф.О., Шония Г.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 2-е изд. М.: Проспект, 2017. 672 с.

Якимова З.В., Царева Н.А. Механизмы развития ценностного управления персоналом // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. № 4 (21). С. 294–298.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

АКТ

г. «___»_____20___г.

Комиссия, установившая факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения**:**

1._____
(Ф.И.О., должность полностью)

2._____
(Ф.И.О., должность полностью)

3._____
(Ф.И.О., должность полностью)

Фамилия, имя, отчество, должность или профессия работника находящегося в состоянии алкогольного опьянения_____
_____

Дата и время обнаружения нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения _____
Внешние признаки алкогольного опьянения у работника (потеря координации движений, несвязная речь, сильный запах алкоголя, сонливость, утрата контроля за своими поступками, выяснение отношений с коллегами по работе, нецензурная брань в присутствии женщин, отсутствие реакции на сигналы транспортных средств, грузоподъемных механизмов и т.д.)
_____
_____
Факт нахождения
_____
(фамилия, инициалы)
в состоянии алкогольного опьянения подтвердить медицинским заключением не представляется возможным, поскольку он отказался пройти медицинское освидетельст-вование, а также по другим причинам: отсутствие медицинского учреждения, транспорта и т.д.

Решение комиссии:

Запрещается_____с _____
(фамилия, инициалы) (дата, время)
находиться на территории организации, участка, объекта, включая санитарно-бытовые помещения.

Члены комиссии:

1._____/_____/

2._____/_____/

3._____/_____/

С актом ознакомлен(а):_____/_____/

Принятые меры:

_____
(Ф.И.О., профессия, должность)
находящийся в состоянии алкогольного опьянения, удален с территории организации в _____(указать время).

Руководитель работ _____
(дата, подпись, расшифровка подписи)

Объяснение нарушителя

_____

Сотрудник_____от подписи отказался(ась)
(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

1._____/_____/

2._____/_____/

3._____/_____/

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

АКТ
об отказе прохождения медицинского освидетельствования

г._____ «___»_____г.

Место составления:

_____

Комиссия в составе:

1. _____
(ФИО, должность полностью)
2. _____
(ФИО, должность полностью)
3. _____
(ФИО, должность полностью)

Составили настоящий акт о том, что

_____
_____
(ФИО, должности полностью)
находящийся в состоянии алкогольного опьянения отказалась от прохождения медицинского освидетельствования

_____
мотив отказа
_____

Члены комиссии:

1. _____
(ФИО, должность, подпись)
2. _____
(ФИО, должность, подпись)
3. _____
(ФИО, должность, подпись)

С актом ознакомлен(а)_____/_____/
«___»_____20__ г.

Сотрудник_____от подписи отказался.

Члены комиссии:

1._____/_____/

2._____/_____/

3._____/_____/

ПРИЛОЖЕНИЕ В

АКТ
об отказе дать объяснительную

г._____ «___»_____20___г.

Комиссия в составе:

1._____
(Ф.И.О., должность полностью)

2._____
(Ф.И.О., должность полностью)

3._____
(Ф.И.О., должность полностью)

составили настоящий акт о том, что «_____»_____20__ г.

_____
(ф.и.о., должность полностью)

было предложено дать объяснение по факту_____

_____

_____, изложенному в акте от «____»_____20__ г. В установленный статьей 193 Трудового Кодекса Российской Федерации срок затребованное объяснение работник не предоставил.

Члены комиссии:

1._____/_____/

2._____/_____/

3._____/_____/

С актом ознакомлен(а):
_____/_____/

Сотрудник_____ от подписи отказался(ась)
(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

1._____/_____/
2._____/_____/
3._____/_____/