

Тема урока: Права и обязанности сторон трудового договора. Порядок изменения и расторжение трудового договора

1.1 Права и обязанности сторон трудового договора

Основные права и обязанности работника и работодателя, которые мы рассмотрим в этой главе, установлены Трудовым кодексом РФ и являются общими для всех сторон любого трудового правоотношения. Вместе с тем имеющийся перечень основных прав и обязанностей работников и работодателей отнюдь не исключает возможности установления дополнительных прав и обязанностей сторон трудовых отношений в случаях, предусмотренных как ТК РФ, так и иными федеральными законами и законами субъектов Федерации. Важно, чтобы при этом, не снижался уровень прав и гарантий, установленных ТК РФ. Дополнительные права могут быть установлены и в порядке договорного регулирования путем их закрепления в правовых актах социального партнерства (коллективном договоре, соглашении).

В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, конкретные права и обязанности сторон могут быть уточнены трудовым договором. Так, в трудовом договоре, заключаемом работником с работодателем-физическим лицом, могут быть определены сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат (ст. 307 ТК РФ), не снижающие уровень основных прав, установленных ТК РФ.

Анализ содержания основных прав и обязанностей работника и работодателя, установленных в ст. 21 и 22 ТК РФ, показывает, что у работников численно преобладают права, тогда как у работодателей - обязанности. Это сделано для того, чтобы обеспечить баланс интересов сторон трудового договора, поскольку работодатель является в экономическом и социальном отношении более сильной стороной и в силу этого должен иметь более широкий круг обязанностей перед работником и меньше возможностей для злоупотребления своими правами.

1.2 Права и обязанности работника

Согласно ст. 21 ТК РФ *работник имеет право:*

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров на заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

У работника не может быть меньше прав, чем предусмотрено для него трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, а также локальными нормативными актами.

1.3 Права и обязанности работодателя

В соответствии с законодательством (ст. 22 ТК РФ) *работодатель имеет право:*

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях

законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

У работодателя также не может быть меньше прав и больше обязанностей по сравнению с тем перечнем, который предусмотрен трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

1.4 Переводы

Отношения, которые складываются между работником и работодателем, не статичны, они подвергаются воздействию внешних обстоятельств, а также могут меняться по инициативе одной из сторон. Поскольку работодатель — более сильная сторона в трудовом договоре, то законодатель устанавливает правила изменения трудового договора. Это правовая гарантия соблюдения прав работника. Согласно требованиям Трудового кодекса Российской Федерации условия трудового договора могут быть изменены только *по соглашению сторон и в письменной форме*.

Работодатель не вправе требовать, чтобы работник выполнял работу, не обусловленную трудовым договором. Однако существует несколько случаев, когда закон предусматривает исключение из этого правила и допускает возможность изменения условий трудового договора в период его действия по инициативе как работодателя, так и работника. К таким случаям, в частности, относятся переводы.

Переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, считается изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора.

Переводом также считается отправка работника на работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией. Под другой местностью в данном случае понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Повышение и понижение работника в должности также является переводом, требующим согласия работника.

Таким образом, получение письменного согласия работника на перевод необходимо в следующих случаях:

- 1) когда работнику поручается работа по другой должности, специальности, квалификации;
- 2) когда работник повышается или понижается в должности;
- 3) когда работник переводится в другую местность вместе с организацией;
- 4) когда работник переводится в другую организацию;
- 5) когда работник переводится в другое структурное подразделение.

При отсутствии письменного согласия работника его перевод на другую постоянную работу *невозможен*, и трудовые отношения по общему правилу сохраняются в неизменном виде. Однако если в соответствии с *медицинским заключением* работник нуждается в предоставлении ему другой работы, работодатель *обязан* с согласия работника (или по инициативе последнего) перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор подлежит прекращению в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

Переводы могут быть двух видов: постоянные и временные.

Перевод на другую постоянную работу имеет место в случае, когда работнику поручается работа, не соответствующая его специальности, квалификации или должности (например, кладовщику предлагается осуществлять продажи в торговом зале, т.е. фактически выполнять обязанности продавца; продавцу — выбивать кассовые чеки, т.е. выполнять работу кассира, и т.п.), либо поручение работы связано с изменением существенных условий трудового договора без изменения места работы. Перевод на другую постоянную работу, как уже отмечалось, возможен только *с письменного согласия работника*, которое в большинстве случаев (а в случае постоянных переводов - всегда) выражается в таком документе, как изменение трудового договора. Иногда этот документ называют дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника временно на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

Временный перевод работника на другую работу возможен:

- 1) лишь в пределах той же организации, с которой он состоит в трудовых отношениях;
- 2) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
- 3) работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья и должна соответствовать его квалификации.

Основное отличие данного вида перевода от предыдущего состоит в том, что данный перевод допускается, во-первых, **без согласия работника**, во-вторых, имеет **временный** характер.

Невыполнение работником распоряжения о его временном переводе на другую работу рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, невыход на работу считается прогулом и может повлечь применение к работнику мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

1.5 Перемещение

От перевода следует отличать перемещение, которое осуществляется в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации в той же местности либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате.

В отличие от перевода перемещение не требует согласия работника. Оно допустимо при обязательном соблюдении следующих условий:

- 1) если оно не влечет за собой изменения трудовой функции, т.е. не выходит за пределы специальности, квалификации или должности работника, обусловленной трудовым договором;
- 2) если в результате его не происходит изменение существенных условий трудового договора.

1.6 Прекращение трудового договора

Любой трудовой договор рано или поздно прекращается. В зависимости от причины, которая послужила основанием для прекращения трудового договора, различают случаи, когда трудовой договор прекращается:

- 1) из-за желания одной из сторон (работника или работодателя) либо их обоюдного желания;
- 2) из-за невозможности сохранить трудовые отношения по определенным обстоятельствам;
- 3) по основаниям, не зависящим от воли сторон.

Рассмотрим эти случаи подробно.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время *по соглашению сторон*. При расторжении договора по соглашению сторон не имеет значения, был ли этот договор срочным или же он был заключен на неопределенный срок.

Форма соглашения является письменной и произвольной и фактически представляет собой соглашение о дате увольнения. Это соглашение может быть расторгнуто только с согласия *обеих сторон*, в отличие от заявления работника об увольнении по собственному желанию, которое тот может отозвать в любой момент.

Истечение срока трудового договора

Как уже указывалось выше, трудовой договор с работником может быть заключен на определенный срок. Само по себе истечение этого срока автоматически к прекращению трудовых правоотношений не приводит. Если по истечении срока трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, считается, что трудовой договор возобновлен на неопределенный срок, а значит, уже не может быть расторгнут по *данному* основанию.

Если же работодатель не хочет продлить отношения с работником, то он должен не менее чем за три дня предупредить его об увольнении в письменной форме. Предупреждения о расторжении срочного трудового договора не требуется, если договор заключен на время выполнения конкретной работы, сезонных работ или исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право в любой момент без объяснения мотивов расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом в письменной форме за две недели. При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения этих двух недель. В случае если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев или на время выполнения сезонных работ, срок предупреждения работником работодателя о своем уходе составляет три дня. При расторжении трудового договора с руководителем организации по его желанию срок предупреждения равен одному месяцу. По соглашению между руководителем и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения этого срока.

В некоторых случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в тот срок, о котором он просит в своем заявлении (т. е. работник может попросить работодателя уволить уже на следующий день, через два дня, через 10 дней и т.п.). Такими случаями являются:

- 1) зачисление в образовательное учреждение;
- 2) выход на пенсию;
- 3) другие обстоятельства, препятствующие продолжению работы;

- 4) нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Во всех случаях работник должен представить документ, который подтверждает наличие соответствующих обстоятельств (например, справку о поступлении в вуз).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию. В этом случае заявление считается неподанным и увольнение не производится. Исключением является ситуация, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством не может быть отказано в приеме на работу. В случае заключения трудового договора с таким гражданином работодатель вправе уволить работника, подавшего заявление об увольнении, несмотря на изменение им впоследствии своего решения.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу независимо от того, согласен ли на это работодатель или нет и оформлено ли увольнение надлежащим образом. Невыход работника на работу после срока, указанного в заявлении, не может рассматриваться как прогул. Однако же если работник преждевременно оставил работу, то это может повлечь за собой дисциплинарную ответственность в виде увольнения за прогул с соответствующей записью в трудовой книжке.

В последний день работы работодатель обязан:

- 1) издать приказ об увольнении работника;
- 2) ознакомить работника с этим приказом под роспись;
- 3) выдать работнику трудовую книжку, а по его письменному заявлению - и другие документы, связанные с работой;
- 4) произвести с работником окончательный расчет.

Неисполнение двух последних обязанностей, если оно повлекло для работника невозможность устроиться на новую работу (например, вследствие задержки выдачи трудовой книжки), влечет материальную ответственность работодателя в виде его обязанности возместить работнику утраченный заработок за незаконное лишение работника возможности трудиться.

Если по истечении срока предупреждения, указанного в заявлении, трудовой договор не был расторгнут и работник продолжает работу, не настаивая на своем увольнении, действие трудового договора продолжается.

Если работник, уволенный в соответствии с собственноручно поданным заявлением, тем не менее утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке и обязанность доказать их возлагается на работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации. В случае возникновения спора и рассмотрения дела о восстановлении на



работе уволенного работника, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе работодателя, именно работодатель будет обязан доказать наличие у него законного основания увольнения работника, а также и соблюдение им установленного порядка увольнения.

Рассмотрим основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ликвидация организации, прекращение деятельности работодателем - физическим лицом

Основанием для принятия решения об увольнении работников по данному основанию должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое его органами или лицами, уполномоченными законом.

Работники должны быть предупреждены работодателем о предстоящем увольнении *персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения*. При увольнении работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работодатель с *письменного согласия работника* имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Сокращение численности или штата работников организации



Под **сокращением численности или штата** понимается общее сокращение количества рабочих мест в данной организации либо упразднение отдельных должностей или специальностей вследствие реорганизации производства, прекращения работодателем осуществления тех или иных видов деятельности и т.д.

О предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем *не менее чем за два месяца и под расписку*.

Увольнение по данному основанию недопустимо, если возможно перевести работника на другую работу (с его согласия): при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

При проведении процедуры сокращения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие, а в ряде случаев сохраняется также средний месячный заработок на более длительный срок.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе возможно при стойком снижении его трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей. Если обнаружится, что работник нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, работодатель обязан предложить ему другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В случае отказа работника от такого перевода либо отсутствия в организации такой работы трудовой договор с работником расторгается.

Для расторжения договора необходимо наличие соответствующего медицинского заключения. Если такого заключения нет, увольнение будет признано незаконным.

Если увольнение производится в связи с несоответствием работника выполняемой работе или занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, то работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Чтобы уволить работника по данному основанию, работодателю необходимо провести аттестацию и получить в результате ее отрицательное заключение о квалификации работника. Проведение аттестации - это законное право работодателя.

Аттестация проводится в порядке, установленном законодательством либо закрепленном в локальном нормативном акте организации (например, положении об аттестации). Для проведения аттестации создается специальная аттестационная комиссия, в состав которой обязательно должен быть включен представитель профсоюзного органа. Если аттестационная комиссия приходит к выводу о том, что работник соответствует занимаемой должности, его увольнение по данному основанию невозможно.

Смена собственника имущества организации

Смена собственника имущества организации дает право новому собственнику расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Что касается рядовых работников, то их новый собственник не может уволить. Увольнение данных работников возможно только вследствие их отказа продолжать работу в связи со сменой собственника.

Увольнение по данному основанию возможно *не позднее трех месяцев* со дня возникновения права собственности на имущество организации у нового собственника.

Поскольку такое увольнение не является мерой ответственности, новый собственник обязан выплатить увольняемому работнику компенсацию в размере не ниже трех его средних месячных заработков.

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Принимая решение об увольнении работника за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, работодатель должен учитывать, что он имеет право расторгнуть трудовой договор с работником по этому основанию только при условии, что к работнику ранее уже было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин своих трудовых обязанностей это взыскание не было снято и погашено.

Дисциплинарное взыскание налагается на работника за совершение дисциплинарного проступка. Оно может быть, в частности, наложено на работника за совершение им следующих проступков:

- 1) отсутствие без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- 2) отказ без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- 3) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования (для работников тех профессий, для которых прохождение такого освидетельствования является обязательным);
- 4) отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи



экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (например, прохождение такого обучения и сдача экзаменов являются обязательными для электриков).

Однако следует знать, что, несмотря на то, что законом предусмотрено право работодателя отозвать работника из отпуска, такой отзыв допускается только с согласия работника. Отказ работника вернуться из отпуска (независимо от его причины) до окончания срока отпуска не может считаться нарушением трудовой дисциплины.

Однократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает пять вариантов грубого нарушения работником трудовых обязанностей. По каждому из этих оснований может быть уволен любой работник. Такими основаниями являются:

- 1) прогул, под которым понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- 2) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 3) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4) совершение 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;
- 5) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.



Увольнение работника по любому из данных оснований возможно лишь при отсутствии у него уважительных причин, оправдывающих совершенное нарушение. Например, нельзя уволить работника, который отсутствовал на работе в связи с тем, что попал в дорожно-транспортное происшествие или не смог вовремя приехать на работу по причине аварии в метро. При этом двойное наказание за одно и то же правонарушение недопустимо: увольнение работника по данному основанию должно быть единственным дисциплинарным взысканием за совершенный им проступок. Поэтому, к примеру, если за опоздание на работу работнику ранее уже был объявлен выговор, то его увольнение за то же самое правонарушение невозможно.

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные

ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

По данному основанию могут быть уволены только те работники, которые *непосредственно* обслуживают денежные или товарные ценности. Обычно это работники, несущие полную материальную ответственность на основании закона или заключенного между ними и работодателем письменного договора о полной материальной ответственности (кассиры, инкассаторы, продавцы в магазине, кладовщики и др.). Не относятся к данной категории работники, которым материальные ценности непосредственно не вверяются (например, сторожа, бухгалтеры, товароведы, контролеры) или вверяются в качестве средств труда (например, водитель автомобиля, оператор токарного станка и т.д.).

Уволить работника по этому основанию можно в том случае, если совершенные им действия:

- 1) противоправны (например, обсчет кассиром покупателя в магазине);
- 2) виновны, т. е. совершены работником умышленно или при отсутствии должной внимательности и осмотрительности;
- 3) именно по причине их виновности и противоправности влекут за собой утрату доверия к работнику (в частности, по данному основанию невозможно увольнение, например, за предосудительное поведение в быту или злоупотребление спиртными напитками).

Необязательно (хотя и возможно), чтобы работник совершил указанные действия на работе. Например, если работник совершил кражу мобильного телефона в кафе, то он также может быть уволен по данному основанию.

В реальной жизни работодатели часто увольняют работников за отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности. Однако следует знать, что такой отказ сам по себе не является противоправным, а следовательно, и виновным, и потому увольнение работника в данной ситуации является незаконным.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются *воспитательной деятельностью*, т.е. учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. Аморальным проступком может быть признано, например, применение к воспитанникам методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействием.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно и в том случае, когда аморальный проступок был совершен работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а, например, в быту.

Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений

при заключении трудового договора

Расторжение трудового договора возможно также в случае, когда работник при заключении трудового договора сообщил работодателю о себе заведомо ложные сведения или представил подложные документы. В том случае, если совершенный работником подлог имеет целью сокрыть отсутствие у него документа, который подтверждал бы наличие специальных знаний или навыков, необходимых в силу закона для выполнения соответствующей работы (например, водительского удостоверения или диплома врача), работодатель обязан уволить такого работника. Если же подлог был вызван желанием работника получить преимущество перед другими кандидатами при устройстве на работу, которая не требует соответствующих познаний или навыков, то сам факт недобросовестности работника дает работодателю основание уволить работника, однако он может этого и не делать.

Другие основания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

Федеральным законодательством могут быть установлены и иные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Так, например, трудовой договор с гражданином, работающим *по совместительству*, может быть прекращен в случае приема на работу лица, для которого эта работа будет являться основной; руководитель организации (филиала, представительства), его заместитель или главный бухгалтер могут быть уволены за принятие необоснованного решения, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, его неправомерное использование или нанесло иной ущерб имуществу организации.

Особенности расторжения трудового договора с некоторыми категориями работников

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя некоторые категории работников пользуются повышенной защитой и на них распространяются дополнительные гарантии при увольнении.

Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет (за исключением случаев ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Законом также не допускается увольнение беременных женщин, за исключением случаев ликвидации организации, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по следующим основаниям:

1) в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- 2) в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 3) в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- 4) в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 5) в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 6) в случае представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.