

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ РАБОТНИКОМ ДИСЦИПЛИНЫ
ТРУДА**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код дипломной работы: 870

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1.1. Понятие нарушения трудовой дисциплины.....	6
1.2. Процедура увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины	13
2. ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ РАБОТНИКОМ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА	18
2.1. Общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда.....	18
2.2. Основания расторжения трудового договора за нарушение трудовой дисциплины отдельных категорий работников.....	26
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	35
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	55

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена тем, судебная практика в России свидетельствует, что в последнее десятилетие число увольнений за нарушение трудовой дисциплины не уменьшается. В связи с этим актуальными стали меры, применяемые работодателями, реализующими свою хозяйскую власть по укреплению дисциплины труда. Возникли проблемы нового подхода к правовому регулированию дисциплины труда и увольнению работника за ее нарушение. Возрастает значение хозяйской власти работодателя, играющей немаловажную роль в укреплении трудовой дисциплины.

Изучение и исследование указанных положений является своевременным и социально значимым еще и потому, что с 1 февраля 2002 года в России вступил в действие Трудовой Кодекс, который четко определил институт дисциплины труда, установил новые основания увольнения работника по инициативе работодателя за нарушение трудовой дисциплины.

Трудовые споры о восстановлении работника, уволенного за нарушение трудовой дисциплины, рассматриваются в судах общей юрисдикции. Суд, проверяя законность увольнения, тщательно исследует соблюдение работодателем порядка увольнения. При этом порядок увольнения по этим категориям трудовых споров состоит из двух самостоятельных частей: порядка наложения дисциплинарных взысканий и специального порядка, определяемого формулировкой основания увольнения. Традиционно судебная практика при рассмотрении этих трудовых споров, обращает внимание, прежде всего, на соблюдение порядка наложения дисциплинарных взысканий.

Трудовой кодекс РФ, устанавливает строгий порядок наложения дисциплинарных взысканий (гл.30), соблюдение которого является

обязательным. В противном случае, инспекция труда, КТС или суд признают взыскание незаконным и отменят его.

Споры об увольнениях за нарушение трудовой дисциплины рассматриваются судами общей юрисдикции, поэтому именно суд будет решать вопрос о правомерности увольнения и наложения дисциплинарного взыскания в каждом конкретном случае.

Объективная необходимость теоретического совершенствования и углубления прикладных исследований в выбранном направлении обусловила выбор темы работы, определила предмет, объект, основную цель и задачи исследования.

Объект исследования – трудовые отношения в части нарушения работником дисциплины труда.

Предмет исследования – правовые нормы регулирования расторжения отношений в трудовой практике.

Цель работы – анализ правовых отношений расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда, выявление проблем правового регулирования и предложение путей их решения.

Для реализации этой цели поставлены следующие задачи:

- определить понятие нарушения трудовой дисциплины в российском законодательстве;
- обосновать процедуру увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины;
- показать общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда;
- выявить основания расторжения трудового договора за нарушение трудовой дисциплины отдельных категорий работников;
- осуществить анализ правоприменительной практики по теме работы;
- внести предложения по совершенствованию законодательства;
- разработать методическую разработку.

Теоретическая основа исследования. Исследование базируется на трудах отечественных авторов, раскрывающих специфику расторжения трудового договора по различным основаниям, в частности И.И. Андриановская, В.В. Блажеев, Е.В. Бурдина, С.Ю. Вандраков, К.Н. Гусов, Н.А. Деменова, О.А. Егорова, З.Н. Зарипова, Н.Л. Лютов, Д.А. Матвеев, Е.М. Офман, А.Я. Петров, А.А. Потапова, О.О. Скрыбин и др.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав, разделенных на подпункты, заключения и списка использованных источников, анализа правоприменительной практики и методической разработки.

Научная и практическая значимость работы заключается в том, что выводы и рекомендации, могут быть использованы в процессе совершенствования правового регулирования трудовых отношений, для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности, при разработке изменений и дополнений в ТК РФ, а также в учебном процессе образовательных учреждений при изучении дисциплины «Трудовое право», в процессе повышения квалификации работников судов, органов, учреждений юстиции и адвокатуры.

1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Понятие нарушения трудовой дисциплины

Необходимым условием трудовой деятельности является трудовая дисциплина, поскольку любой труд нуждается в согласованном и определенном порядке. От состояния дисциплины трудового коллектива зависит окончательный результат работы, качество труда и его показатели¹.

Дисциплина труда представляет собой условие всякой работы, всякого совместного труда. Совместный труд нуждается в определенном порядке, в подчинении всех работающих этой дисциплине, порядку. Поэтому у правонарушителей, совершающих те или иные нарушения, возникает ответственность, в том числе юридическая.

Дисциплина – понятие комплексное, воплощенное в научной и юридической литературе. К.Н. Гусов отмечает, что вопрос дисциплины нашли свое отражение почти во всех работах, где анализировалась законность, однако внимания дисциплине уделялось несколько меньше, чем законности, меньше и отдельных работ, посвященных дисциплине².

О.А. Егорова рассматривает дисциплину как составную часть общественного порядка, представляет собой совокупность упорядоченных и организованных общественных отношений, регулируемых нормами права, морали, традициями, обычаями и т.д.³

В современной интерпретации понятия «дисциплина» рассматривается учеными с разных точек зрения, однако большинство из них сходятся на том,

¹ *Востриков П.П.* Основы трудового права: учебное пособие для бакалавров / П.П. Востриков. Нижний Новгород: Нижегородский ин-т упр.- фил. РАНХиГС, 2015. С. 64.

² *Гусов К.Н.* Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, О.Б. Зайцева. Москва: Проспект, 2016. С. 85.

³ *Егорова О.А.* Настольная книга судьи по трудовым делам / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. Москва: Проспект, 2015. С. 109.

что дисциплина представляет собой определенный порядок, упорядочение, организацию. Так, по мнению З.Н. Зариповой и В.А. Шавина, дисциплина – это порядок, согласно которому все субъекты правоотношений власти и подчинения неуклонно соблюдают порядок и правила, установленные законами, а также соответствующими уставами и положениями¹.

Таким образом, на основе анализа различных определений понятия «дисциплина» можем сделать вывод, что дисциплина - это установленный законодательством, конкретизирован локальными нормативными актами государственный, служебный, производственный, трудовой или другой общественный порядок, который обеспечивает наиболее оптимальное сочетание интересов различных субъектов общественных отношений с целью наиболее эффективного достижения взаимных целей этих субъектов.

Отправным пунктом стала констатация несамостоятельности наемного труда, что означало одновременно обязанность работника подчиняться внутреннему распорядку предприятия и хозяйской власти².

Н.Л. Лютов дает определение юридической ответственности, как установленная законом обязанность лица соблюдать и исполнять требования, предписанные правовой нормой, а в случае их нарушения – обязанность правонарушителя претерпеть неблагоприятные последствия данного нарушения, заключающиеся в лишениях личностного, организационного или материального характера³.

Трудовая дисциплина – является обязательным условием, которое присуще коллективному труду в независимости, какая отрасль экономики, социально-экономических отношений и иных отношений, в которых оно

¹ Зарипова З.Н. Трудовое право России: краткий курс / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. Москва: Юрлитинформ, 2014. С. 58.

² Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА), Секция теории государства и права; отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016. С. 93.

³ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография / Н.Л. Лютов. Москва: Проспект, 2014. С. 64.

возникает¹.

В науке трудового права под трудовой дисциплиной понимается форма общественной связи между людьми, которая обусловлена выделением особой функции руководства и надзора за трудом, лиц подчиненных этому руководству.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ, дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором².

Заключение трудового соглашения предполагает принятие работником и работодателем обязанностей по соблюдению дисциплины труда, безусловное их выполнение.

Общие обязанности работников определяются Трудовым кодексом и включают:

- исполнение возложенных обязанностей;
- соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение требований по охране труда;
- обеспечение установленной трудовой нормы;
- бережное отношение работника к имуществу работников и предприятия.

Кроме этого, каждый работник должен качественно и добросовестно исполнять профессиональные обязанности, определенные договором, нормативными актами и должностными инструкциями.

Трудовые обязанности закрепляются в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к трудовому договору, правилах внутреннего

¹ *Офман Е.М.* Трудовое право: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения, направление подготовки 030900.62 Юриспруденция. Челябинск: Российская акад. правосудия, Уральский фил., 2016. С. 103.

² *Петров А.Я.* Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016. С. 423.

трудового распорядка, коллективном трудовом договоре, положении о премировании работников. Требовать от работника соблюдения трудовой дисциплины и выполнения возложенных обязанностей можно только в том случае, если работник лично ознакомлен с соответствующим документом под роспись. Работник, ознакомленный с документом, не вправе ссылаться на то, что он не знал или не понимал установленных на предприятии правил и требований¹.

Определенный круг обязанностей по обеспечению трудовой дисциплины имеет администрация организаций. Эти обязанности включают:

- обеспечение возможности выполнять должностные обязанности;
- обеспечение охраны труда;
- снабжение необходимым оборудованием и инструментами;
- предоставление равных возможностей по оплате труда работников;
- полную и своевременную выплату заработной платы;
- обеспечение бытовых нужд работников, связанных с работой;
- обязательное социальное страхование всех работников;
- возмещение вреда, причиненного при исполнении работником обязанностей².

С целью укрепления дисциплины администрация организаций может принимать локальные акты, устанавливать правила и меры укрепления трудовой дисциплины.

Дисциплина труда в объективном смысле представляет собой совокупность правил поведения, которые требуются от лиц и входят в штат работников работодателя.

Дисциплина труда в субъективном смысле проявляется в установлении должного поведения работника, в индивидуализации его конкретных трудовых обязанностей в связи с заключением трудового договора.

¹ *Потапова А.А.* Трудовое право: конспект лекций / А.А. Потапова. Москва: Проспект, 2014. С. 72.

² Судебная практика по трудовым спорам / сост. Г. А. Агафонова и др. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 59.

Субъективное свойство дисциплины труда характеризуется поведением сторон в трудовых отношениях, путем соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка.

Основными нормативно-правовыми актами, которые регулируют дисциплину труда и отношения с ними связанные, являются:

- 1) ТК РФ, раздел 8, главы 29 – 30;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка – данные правила представляют собой локальный нормативный акт, действующий в конкретной организации¹.

Внутренний трудовой распорядок, подчеркивает А.Е. Пашерстник, «является неотъемлемым качеством предприятия, его конститутивной чертой, органическим свойством самого процесса коллективного труда, совершающегося в предприятии, учреждении, организации»².

- 3) уставы о дисциплине работников – например, «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области атомной энергии» от 08 марта 2011 г. № 35-ФЗ; Указ Президента Российской Федерации от 16 ноября 1998 г. № 1396 «Об утверждении дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации».

Особенность вышеуказанных нормативных правовых актов заключается в том, что они действуют в отдельных отраслях экономики и распространяют свое действие только на работников этих отраслей права.

- 4) положения о дисциплине труда – в качестве примера, можно привести Федеральный Закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», данный закон

¹ *Абраменко Г.И.* Гражданский процесс: электронное учебное пособие / Абраменко Г. И.; М-во образования и науки Российской Федерации, Негос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Северо-Кавказский гуманитарно-технический ин-т». Ставрополь: СевКавГТИ, 2017. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

² *Востриков П.П.* Основы трудового права: учебное пособие для бакалавров / П.П. Востриков. Нижний Новгород: Нижегородский ин-т упр.- фил. РАНХиГС, 2015. С. 73.

относится к работникам, находящимся на должностях государственной службы¹.

Исходя из выше указанного, можно подвести итог, что понятие «дисциплина труда» законодательно закреплено в ТК РФ. Некоторые ученые, трактуют его иначе, но смысл от этого не меняется. Для дисциплины труда, характерно наличие методов, к числу которых относятся: убеждение, поощрение, дисциплинарное взыскание.

Также предусмотрены нормативные акты, регулирующие дисциплину труда и соответственно имеющие свою иерархию. Нужно отметить, что в Конституции РФ дисциплина труда, как принцип законодательно не предусмотрен, а имеет место быть только в ТК РФ².

Работник часто сталкивается с нарушением своих трудовых прав, преимущественно в организациях негосударственной формы собственности. Самыми распространенными из них являются: использование недозволенных мер взысканий, незаконные увольнения работников, невыплата или частичная выплата заработной платы, выплата работникам сумм, не соответствующих бухгалтерским документам, не предоставление очередных отпусков или предоставление без оплаты, невыплата пособий по временной потере трудоспособности и так далее.

Пример такого нарушения - произвольное наложение работодателем штрафных санкций на работника в то время, когда нормативными актами предприятия мера такого воздействия не предусмотрена.

Нарушители привлекаются к дисциплинарной ответственности посредством дисциплинарного взыскания. Основанием для такого привлечения является проступок работника³.

¹ Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016. С. 109.

² *Востриков П.П.* Основы трудового права: учебное пособие для бакалавров / П.П. Востриков. Нижний Новгород: Нижегородский ин-т упр.- фил. РАНХиГС, 2015. С. 16.

³ *Халиков М.С.* Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М.С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. С. 23.

В Конституции РФ закреплён принцип запрещения принудительного труда, принцип же регулирующий дисциплину труда Конституцией не предусмотрен. В настоящее время государство освобождает граждан от обязанности трудиться, а также соблюдать трудовую дисциплину. Как правило, трудовые обязанности возлагаются на работника по трудовому договору, за совершение правонарушений ответственность работник несёт не перед государством, а перед работодателем.

Кроме того, на практике часто возникают проблемы в области признания или не признания дисциплинарного проступка по отношению к работнику, и как следствие, граждане идут обжаловать решения судов первой инстанции в вышестоящую инстанцию¹.

Также отсутствует окончательный и закрытый перечень тех обстоятельств, которые подлежат доказыванию со стороны работодателя, есть общие понятия, но законодательно обстоятельства, подлежащие доказыванию, не установлены².

Дисциплинарный проступок — противоправное умышленное или неумышленное неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником обязанностей.

Согласно Трудовому кодексу РФ к ним относятся:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Такой перечень является исчерпывающим и не подлежит дополнению правилами внутреннего распорядка или трудовым договором, за исключением определенной категории работников, на которых распространяются положения о дисциплине и уставы. Например, работник правоохранительных органов, подвергшийся дисциплинарному взысканию,

¹ *Горохов Б.А.* Трудовые споры: чему не учат студентов / Б.А. Горохов. Москва: Проспект, 2016. С. 67.

² *Егорова О.А.* Настольная книга судьи по трудовым делам / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. Москва: Проспект, 2015. С. 176.

может получить предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классном чине или лишиться нагрудного знака.

Дисциплинарный проступок имеет признаки состава правонарушения (не преступления): субъект, объект, субъективная сторона, объективная сторона¹.

В целом, основными принципами дисциплинарной ответственности являются справедливость, равенство участников трудовых отношений, законность, вина, гуманизм. Исходя из этого, согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 220 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

1.2. Процедура увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины

Перечень оснований, по которым работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор, перечислен в ст. 81 ТК РФ, среди этих оснований есть несколько, которые можно назвать «дисциплинарными», поскольку они представляют собой форму дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки работника. Так, как указано в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», к таким увольнениям относятся:

- увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

¹ Научные новации трудового права и права социального обеспечения: [сборник] / Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА), Московское о-во трудового права и права социального обеспечения; [отв. ред. К.Д. Крылов, Е.Г. Тучкова, О.А. Шевченко]. Москва: [б. и.], 2016. С. 167.

– увольнение работника за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

– увольнение работника за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

– увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ)¹;

– увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п.10 ч.1 ст. 81 ТК РФ)²;

– увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (статья 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ).

Увольнение по указанным основаниям имеет ряд особенностей, поскольку кроме соблюдения общей процедуры увольнения, предусмотренной ТК РФ, требует от работодателя также процедуры наложения дисциплинарного взыскания.

Порядок применения дисциплинарных взысканий в виде увольнения непосредственно регулируется ст. 193 ТК РФ. При применении дисциплинарных взысканий, выделяются следующие этапы:

1) истребование письменного объяснения работника;

¹ *Офман Е.М.* Трудовое право: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения, направление подготовки 030900.62 Юриспруденция. Челябинск: Российская акад. правосудия, Уральский фил., 2016. С. 78.

² Трудовое право России: учебник / [Выговская Ирина Геннадьевна и др.]; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский ин-т упр. им. П.А. Столыпина, 2014. С. 176.

- 2) соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания;
- 3) применение одного дисциплинарного взыскания за совершенный дисциплинарный проступок;
- 4) издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания;
- 5) запись о взыскании;
- 6) возможность обжалования дисциплинарного взыскания.

Итак, в соответствии со ст. 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодатель должен затребовать от работника письменного объяснения. В письменном объяснении работник должен подробно раскрыть причину отсутствия на рабочем месте. К этим объяснениям могут быть приложены письменные доказательства, обосновывающие причину отсутствия. Документы, подтверждающие причину отсутствия на рабочем месте, необходимо предоставить в оригинале.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не будет предоставлено, то составляется соответствующий акт. Если работник не предоставляет объяснений, то это не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При принятии решения об избрании и применении одной из мер взыскания, работодатель издает приказ о дисциплинарном взыскании¹.

В данном документе работодатель отображает: какие нарушения были совершены работником; время совершения; избрание одной из мер взыскания².

¹ Актуальные вопросы трудового права и права социального обеспечения: (материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 130-летию со дня рождения профессора И.С. Войтинского) / [редкол.: Сафировой А. А., Турицин А. В., Эртель А. Г.]. Москва: НИИ ИЭП, 2016. С. 38.

² *Востриков П.П.* Основы трудового права: учебное пособие для бакалавров / П.П. Востриков. Нижний Новгород: Нижегородский ин-т упр.- фил. РАНХиГС, 2015. С. 203.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В том случае если работник также отказывается ознакомиться с данным приказом работодателя под роспись, то так же составляется соответствующий акт¹.

Наложённое дисциплинарное взыскание в виде увольнения работодателем на работника, в соответствии с ТК РФ, может быть обжаловано в государственную инспекцию труда или в КТС²³. В соответствии с ТК РФ, если в течение одного года с момента применения дисциплинарного взыскания работник не будет привлечен к новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, что прямо предусмотрено законом².

Главным требованием при наложении дисциплинарного взыскания является учет тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен. Так, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2016 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» гласит, что «... обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им дисциплинарного взыскания из ст.ст.1, 2, 15, 17, 18, 19, 54, 55 Конституции РФ».

Судебная практика показывает, что в большинстве случаев, меры применяемые к работникам в значительной мере не соответствуют совершаемым им проступкам³.

Подводя итог можно сказать, что, исходя из практики, выделяются

¹ Деменева Н.А. Судебная защита трудовых прав: [научно-практическое пособие / Н.А. Деменева. Санкт-Петербург; Новосибирск: Экор-книга, 2014. С. 59.

² Зарипова З.Н. Трудовое право России: краткий курс / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. Москва: Юрлитинформ, 2014. С. 52.

³ Клочков М.А. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: М.А. Клочков, Ю.Н. Полетаев. Москва: Проспект, 2016. С. 96.

проблемы касательно порядка применения дисциплинарных взысканий в виде увольнения. Именно работодатель обязан доказывать виновность работника. Если он не докажет все элементы состава дисциплинарного проступка и иные факты, соответствующие проступку, то оснований к их применению нет.

Также необходимо отметить этапы применения дисциплинарных взысканий в виде увольнения:

- 1) истребование письменного объяснения работника;
- 2) соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания;
- 3) применение одного дисциплинарного взыскания за совершенный дисциплинарный проступок;
- 4) издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания;
- 5) запись о взыскании;
- 6) возможность обжалования дисциплинарного взыскания.

Кроме того, отсутствует окончательный и закрытый перечень тех обстоятельств, которые подлежат доказыванию со стороны работодателя. Есть общие понятия, но законодательно обстоятельства, подлежащие доказыванию не установлены, что является одним из пробелов в институте дисциплинарной ответственности.

2. ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ РАБОТНИКОМ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

2.1. Общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда

Работнику засчитают прогул, если его не было на рабочем месте в течение рабочего дня. В старой редакции трудового законодательства была другая формулировка этого поступка. В нем имелось в виду отсутствие работника 4 часа и более подряд в течение целого рабочего дня¹. В этом была неточность, так как не у всех работников рабочий день может достигать четырех часов².

Прогул является прямым нарушением законодательства о труде и трудовой дисциплины предприятия³. Каждый работник, должен добросовестно выполнять возложенные на него трудовые обязанности, и придерживаться внутреннего трудового распорядка на предприятии. Если работник систематически, или единожды, прогулял работу, работодатель имеет полное право провести увольнение работника за прогул. Тем самым, защищая свои интересы как работодателя и, «чтоб другим неповадно было».

К причинам для таких действий работодателя, относятся дисциплинарные взыскания, возложенные на работника по причине недобросовестного исполнения, или неисполнения своих должностных обязанностей, систематические опоздания, появления работника в нетрезвом

¹ *Офман Е.М.* Трудовое право: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения, направление подготовки 030900.62 Юриспруденция. Челябинск: Российская акад. правосудия, Уральский фил., 2016. С. 54.

² Судебная практика по трудовым спорам / [сост. Г. А. Агафонова и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 62.

³ Трудовое право России: учебник / [Выговская Ирина Геннадьевна и др.]; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский ин-т упр. им. П.А. Столыпина, 2014. С. 126.

виде, прогулы, утрата доверия и другие, указанные в ст. 81 ТК РФ. В случае совершения, указанных выше действий, применяется правовое регулирование увольнения работников по инициативе работодателя¹. К нему относятся подготовительные меры до увольнения, а также предупредительные меры, которые обязан предпринять работодатель в отношении работника-нарушителя². Сам Трудовой кодекс не дает четких указаний и пошаговых действий, которые нужно провести в том или ином случае прекращения трудовых отношений с персоналом фирмы. Но с другой стороны, существует судебная практика, и понятие правомерности увольнения, а также понятие надлежащих и допустимых доказательств, которыми фирма должна обосновывать тот или иной случай прекращения трудового договора с работником³.

Прогул является дисциплинарным нарушением, и достаточно одного раза такого нарушения для того, чтобы попроситься с работником, его допустившим. Только доказать суду, что это был именно прогул, является процессуальной обязанностью предприятия⁴.

Итак, первым делом, нужно истребовать докладную записку от непосредственного руководителя прогульщика. Когда тот указал, что работник отсутствует на своем рабочем месте вот уже более четырех часов подряд (или смену), не стоит спешить издавать приказ. Дождавшись отсутствующего специалиста, обязательно стоит потребовать от него письменных объяснений. Вдруг причина его отсутствия была уважительной. Когда он на этом настаивает, и указывает причину в докладной, следующим шагом работодателя, является потребовать у него доказательства этой самой уважительности. Как правильно уволить работников по инициативе

¹ *Халиков М.С.* Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М. С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. С. 40.

² Трудовое право: практикум / авт.-сост.: А.В. Глухов. Москва: Российская акад. правосудия, 2014. С. 85.

³ Трудовое право: проблемы и решения: сборник статей / под ред. Т.В. Кургиной. Волгоград: Волгоградский гос. ун-т, 2015. С. 103.

⁴ *Андриановская И.И.* Преемственность в трудовом праве России: монография / И.И. Андриановская. Москва: Юрлитинформ, 2015. С. 36.

работодателя. Если работник не предоставил доказательств важности причины своего не появления на службе, или же, такая причина кажется вовсе не уважительной работодателю, можно увольнять. Процедура увольнения по инициативе работодателя работника, который совершил дисциплинарное взыскание, немного отличается от обычного расторжения трудового договора. Так, в приказе нужно сослаться на все докладные записки и замечания, указать, что сам нарушитель трудовой дисциплины, указал в своих объяснениях. А уже потом, в трудовую книжку следует записать, что увольнение произошло по причине однократного, грубого нарушения трудовой дисциплины – прогула¹.

Данная санкция является дисциплинарной, поскольку предусмотрена за нарушение трудовой дисциплины. Применительно увольнение к работнику лишь, когда его вина доказана. То есть, нельзя просто так уволить работника, который задержался на 20 минут из-за простоя в пробке на дорогах. Нельзя уволить работника и в том случае, если он явился на работу через несколько дней, и принес больничный лист, подтверждающий, что он находился на стационарном лечении. Так или иначе, прежде, чем увольнять, нужно поинтересоваться причиной опоздания, или неявки на работу².

Для того, чтобы отсутствие на работе работника считалось прогулом, он должен, не объясняя внятно причины своего отсутствия, не появиться на работе весь рабочий день и, если у него, при этом, нет документального подтверждения уважительности причины отсутствия на работе. Если же, рабочий день у работника восьмичасовой, то его отсутствие без уважительной причины только тогда считается прогулом, если оно длилось дольше четырех часов подряд. Увольнение работника за прогулы считается увольнением по инициативе работодателя. А по ст. 81 ТК РФ, для этого, должны быть весомые основания, которые четко прописаны в Кодексе.

¹ *Бурдина Е.В.* Гражданский процесс: учебно-методический комплекс / Е.В. Бурдина. Саранск: МГУ им. Н.П. Огарева, 2017. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

² *Горохов Б.А.* Трудовые споры: чему не учат студентов / Б.А. Горохов. Москва: Проспект, 2016. С. 82.

Таковыми основаниями является отсутствие на рабочем месте: весь рабочий день, или рабочую смену; на протяжении четырех часов подряд за одну смену или рабочий день. Таким образом, в зависимости от графика работы, следует применять данную дисциплинарную санкцию к работнику, который прогулял работу. Кроме того, само отсутствие работника на работе, не является прогулом до тех пор, пока не будет установлено отсутствие уважительности причины отсутствия на рабочем месте. Если же у него была уважительная причина, по которой он не пришел на работу вовремя, или вовсе не пришел, он не может быть уволен¹.

Для того чтобы уволить работника, нужны и документальные подтверждения его вины, ведь законодатель возлагает на работодателя обязанность в суде доказывать свою правоту. А доказывать ее, по всей видимости, придется, так как недовольный своим увольнением работник, скорее всего, обратится в суд².

Провести увольнение работника за прогул, можно только в пределах установленных законом сроков. Поскольку прогул является дисциплинарным нарушением, применять к нему следует трудовое законодательство о нарушении трудовой дисциплины. В соответствии со статьей 193 ТК РФ, применить к работнику взыскание за нарушение (дисциплинарное взыскание) трудовой дисциплины, работодатель может не позднее месяца со дня, когда работодатель узнал о таком нарушении. Следовательно, уволить работника за прогул можно не позднее месяца с момента установления и подтверждения факта прогула³.

Итак, как мы уже определили, уволить работника за прогул, можно лишь тогда, когда доказана его вина. И документально подтвержден прогул.

¹ Гусов К.Н. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, О.Б. Зайцева. Москва: Проспект, 2016. С. 93.

² Заришова З.Н. Трудовое право России: краткий курс / З.Н. Заришова, В.А. Шавин. Москва: Юрлитинформ, 2014. С. 55.

³ Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / отв. ред. Э.Г. Тучкова К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016. С. 57.

Как же подтвердить прогул документально? Необходимо наличие всех следующих документов: докладная записка от начальника отдела, в котором работает работник о том, что он отсутствует на своем рабочем месте, и в какой период было его отсутствие; акт, в котором комиссия на предприятии фиксирует факт невыхода работника на работу, продолжительность и время его отсутствия; у работника нужно истребовать объяснительную записку о причине его отсутствия. При наличии всех указанных документов, работодатель может издать приказ об увольнении работника за прогул. Не нужно издавать сразу два приказа о применении дисциплинарного взыскания, и об увольнении. Достаточно в приказе об увольнении указать формулировку о том, что дисциплинарная санкция, увольнение, применяется к данному работнику, за нарушение им трудовой дисциплины – прогула.

Немаловажно указать правильно число, которым работник увольняется. Дата увольнения за прогулы в приказе, должна соответствовать дате, указанной в трудовой книжке. Уволить работника «задним числом» не допускается. Нужно, чтобы дата стояла фактическая. Ведь, в соответствии с требованиями трудового законодательства, нужно выдать все документы, и трудовую книжку работнику как раз в последний день его работы. В этот же день проводятся с ним все расчеты. Выходное пособие не входит в эти расчеты. Работнику только полагается оплата его труда за время, отработанное на предприятии, и компенсация за отпуск, который не был им использован. Поэтому, увольнять работника нужно днем его последнего выхода на работу. Он должен под роспись ознакомиться с приказом о своем увольнении, после чего, получить трудовую на руки¹.

Письмо-разъяснение от службы по труду от 01.06.11 г., устанавливает необходимость работодателями придерживаться правил и норм законодательства, даже увольняя работника за прогул. Согласно положениям статьи 84.1 Кодекса, предусмотрен общий порядок оформления увольнения

¹ Лобанова С.И. Практикум по трудовому праву [Электронный ресурс] / С.И. Лобанова, С.А. Яворская. Саранск: СВФ РПА Минюста России, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

работника. Данная статья указывает, что в случае увольнения работника по любым причинам, датой увольнения должен считаться его последний рабочий день на данном предприятии. По какой статье могут уволить за прогулы. Именно в день прекращения с работником трудового договора, работодатель обязан выдать ему трудовую книжку. Кроме того, запись в трудовой об увольнении работника по причине прогула, должна соответствовать формулировке кодекса. Основания для увольнения работника вписываются не в его трудовую книжку, а в приказ, который должен быть оформлен по установленной форме. В графе «Основание для увольнения» вписываются акты о прогуле работника, докладные записки от непосредственного начальника работника о его отсутствии на рабочем месте, а также объяснительная записка самого прогулявшего. Если работник отсутствовал на работе в день его увольнения (просто не явился в день увольнения), или, если он отказался подписать приказ об ознакомлении с тем, что он уволен, работодатель делает об этом отметку в приказе¹.

Предположим, что недовольный своим увольнением работник, обратился в суд для восстановления его на работе и взыскании с работодателя компенсаций. Если все документы на увольнение работника оформлены правильно, волноваться не нужно². Так как, теоретически право обратиться в суд есть у каждого работника, который не согласен с причиной своего увольнения, по факту предприятие имеет право увольнять работника за прогул. Такое право дает работодателю закон. Вопрос в другом. Если формулировка увольнения неправильна, или записи в трудовую книжку внесены неправильно, или сама трудовая книжка оформлена и выдана не так, как нужно, по формальным признакам суд может признать увольнение работника незаконным, и восстановить его на работе. Но такой случай,

¹ Научные новации трудового права и права социального обеспечения: сборник / [отв. ред. К.Д. Крылов, Е.Г. Тучкова, О.А. Шевченко]. Москва: [б. и.], 2016. С. 39.

² *Петров А.Я.* Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016. С. 384.

является скорее, исключением из правил¹. Ведь суд имеет право, согласно процессуальному законодательству², самостоятельно поменять формулировку увольнения³. Или, обязать внести соответствующие изменения работодателя⁴.

Законом охраняется около 20 государственных тайн по ст. 283 УК РФ. Если речь идет о государственной тайне, то такое увольнение чаще всего оказывается связанным с тюремным заключением. В таком случае возникает только один вопрос – прекратить договор с работником до вынесения приговора или уже после. С одной стороны, приговор может оказаться оправдательным, и работника придется возвращать на работу. С другой стороны, если ждать приговор, возникает другая проблема, на каком основании работник должен увольняться. В законе существует ст. 83, в которой обосновано увольнение в связи с осуждением. И теоретически она может быть использована. Но существует ст. 81, где прямо указана причина – разглашение тайны. Поэтому у работодателя есть право использовать более удобную формулировку так как, использование ст. 81 – это не обязанность работодателя, а его право. Увольнение по ст. 84 ТК РФ от желания дирекции не зависит. Если речь идет о коммерческой тайне, увольнение не может быть применено к работнику, который в исполнение закона «О коммерческой тайне», не был под расписку ознакомлен с перечнем информации, которую он не может разглашать⁵.

Хищение, растрата, уничтожение имущества или повреждение его –

¹ Судебная практика по трудовым спорам / [сост. Г. А. Агафонова и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 46.

² Судебная практика по трудовым спорам / сост. Г. А. Агафонова и др. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 237.

³ Судебная практика по трудовым спорам / [сост. Г. А. Агафонова и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 46.

⁴ *Потапова А.А.* Трудовое право: конспект лекций / А.А. Потапова. Москва: Проспект, 2014. С. 69.

⁵ Трудовое право. Общая часть: электронный тест-тренажер / авт.-сост. Ю.П. Князькин. Саранск: МордГПИ им. М.Е. Евсевьева, сор. 2016. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

административные правонарушения¹. В качестве чужого имущества следует рассматривать любое, не принадлежавшее похитителю. Чтобы уволить работника на этом основании нужно руководствоваться или приговором или постановлением органов, которые имеют на это право, причем местом похищения имущества должно быть, только место работы².

Алгоритм увольнения работников за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей - 4 ст. 42 ТК: работника можно уволить только при условии, если к нему применялись меры дисциплинарного взыскания. По мнению автора, достаточно 2 мер дисциплинарного взыскания для увольнения работника за систематическое неисполнение им своих трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК). Работника можно привлечь к ответственности за неисполнение какой-то трудовой обязанности, установленной должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, контрактам и т.д.³

На самом деле даже серьезное нарушение, например, охраны труда не будет являться достаточным основанием для увольнения, если работник сможет обосновать свою полезность для предприятия и доказать, что долгие годы честно и старательно трудился. И уж конечно, самым спорным поводом для увольнения выступает ненадлежащее исполнение своих обязанностей – это достаточно трудноизмеримая категория, особенно в части, например, офисной работы⁴.

Такой вывод подтверждается и судебной практикой. Так, Пермский краевой суд в Определении от 14.05.2014 по делу № 33-4192 признал незаконными приказы о наложении взыскания и восстановил работника в

¹ Трудовое право: практикум / авт.-сост.: А.В. Глухов. Москва: Российская акад. правосудия, 2014. С. 75.

² *Халиков М.С.* Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М. С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. С. 51.

³ *Гусов К.Н.* Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, О.Б. Зайцева. Москва: Проспект, 2016. С. 92.

⁴ Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА), Секция теории государства и права; отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016. С. 87.

прежней должности, а также взыскал заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда ввиду того, что в отсутствие должностной инструкции и официального ознакомления со своими служебными обязанностями невозможно установить круг обязанностей истца и вменить ему в вину невыполнение обязанностей.

Поэтому не может считаться нарушением трудовых обязанностей отказ работника выполнять распоряжение работодателя, противоречащее законодательству¹. Для дисциплинарного проступка характерно, во-первых, неисполнение работником своих трудовых обязанностей, предусмотренных действующим трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине, техническими правилами, должностными положениями и инструкциями, а также вытекающих из трудового договора, заключенного работником с конкретной организацией.

2.2. Основания расторжения трудового договора за нарушение трудовой дисциплины отдельных категорий работников

В отношении руководителя организации Трудовым кодексом РФ установлены определенные правила увольнения (ст. 278 ТК РФ). Так, руководитель может расторгнуть трудовой договор с работодателем по собственному желанию, но при этом обязан его предупредить не позднее, чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ). При этом в письме от 06.03.2013 № ПГ/1063-6-1 Роструд разъясняет, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор досрочно, независимо от срока трудового договора, заключенного с руководителем организации.

Принятие руководителем организации необоснованного решения,

¹ Лобанова С.И. Практикум по трудовому праву [Электронный ресурс] / С.И. Лобанова, С.А. Яворская. Саранск: СВФ РПА Минюста России, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

которое повлекло нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или другой ущерб имуществу организации, может привести к расторжению с ним трудового договора (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Однако в этом случае для увольнения по данному основанию необходимы доказательства того, что неблагоприятные последствия наступили вследствие данного решения. В этом случае необходимо соблюсти процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, установленную статьей 193 Трудового кодекса РФ. Если не будет доказательств, подтверждающих наступление неблагоприятных последствий, то и наступления дисциплинарной ответственности не будет. Обязанность доказывания нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей и принятия необоснованного решения лежит на работодателе. Однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей

Одним из оснований для увольнения руководителя может быть однократное грубое нарушение им своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Кроме того, следует не забывать о процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности, увольнение по данному основанию относится к таковым (ст. 193 ТК РФ). Обязанность доказать, что данное нарушение носило грубый характер, лежит на работодателе.

Рассмотрим пример из практики. Учредители компании ООО «Легенда» приняли решение о назначении директором молодой перспективной девушки, имевшей к тому времени определенный опыт работы. Проработав в этой должности около 3-х лет, директор Смирнова Е.В. ушла в отпуск по уходу за ребенком. Учредители стали подбирать кандидата

для временного исполнения обязанностей директора и одновременно решили провести аудиторскую финансовую проверку. Результаты проверки оказались неутешительными: было обнаружено нецелевое использование финансовых средств компании директором, заключение подложных договоров, присвоение ею денежных средств и пр. Естественно учредители задумались о том, как же побыстрее «расстаться» со Смирновой Е.В. и при этом не нарушить нормы трудового законодательства? Вот что посоветовал им эксперт по трудовому праву:

1) из перечня оснований для увольнения работников, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (в эту категорию попала Смирнова Е.В.), по инициативе работодателя согласно части 4 статьи 261 ТК РФ, с учетом, обнаруженных в компании обстоятельств допустимы к применению следующие:

- ликвидация организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)¹.

Увольнение по двум последним основаниям является дисциплинарными взысканиями (ч. третья ст. 192 ТК РФ). Поэтому работодатель должен доказать, что при привлечении руководителя к ответственности в виде увольнения учитывались тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника;

2) кроме того нужно было учесть, что речь идет о расторжении трудовых отношений не с рядовым работником, а с руководителем.

¹ *Вандраков С.Ю.* Проблемы судебного познания в гражданском и арбитражном судопроизводстве: монография / С.Ю. Вандраков. Москва: Юрлитинформ, 2015. С. 117.

Правовой статус руководителя отличается от статуса иных работников. Это связано с особенностями его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией. Руководитель реализует права и обязанности юридического лица, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации. От качества его работы зависят результаты деятельности компании, сохранность имущества организации¹;

3) учредители задали эксперту вопрос: «Кто должен принимать решение о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения?»²

В соответствии с Федеральным законом от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» применение к руководителю дисциплинарных взысканий (в том числе увольнение по виновным статьям) не отнесено к компетенции какого-либо органа управления (например, Общего собрания участников), но этим же законом допускается расширение компетенций органа управления, что должно быть отражено в Уставе организации.

В Уставе ООО «Легенда» отсутствовало указание на дополнительные полномочия Общего собрания участников по применению к руководителю дисциплинарных взысканий (в том числе в форме увольнения). В этом случае решение Общего собрания участников может быть признано судом незаконными (при обращении работника). При таких обстоятельствах работодатели (Общее собрание) вынужденно прибегают иногда к досрочному прекращению полномочий руководителя с выплатой компенсации, даже в случае наличия его виновных действий.

Решение о досрочном увольнении директора в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ может быть принято Общим собранием участников в любое время и без указания причин, конкретных обстоятельств, подтверждающих

¹ Деменева Н.А. Судебная защита трудовых прав: научно-практическое пособие / Н.А. Деменева. Санкт-Петербург; Новосибирск: Экор-книга, 2014. С. 84.

² Горохов Б.А. Трудовые споры: чему не учат студентов / Б.А. Горохов. Москва: Проспект, 2016. С. 67.

необходимость прекращения трудового договора. Аналогичные разъяснения по данному вопросу содержатся в Постановлении Конституционного суда РФ № 3-П;

4) в соответствии с п. 3 ст. 278 ТК РФ работодатель вправе указывать в трудовом договоре с директором дополнительные основания его прекращения, не предусмотренные нормами ТК РФ. Но надлежаще оформленный (подписанный обеими сторонами трудовой договор) с директором в ООО «Легенда», как оказалось, отсутствует. Соответственно нет и дополнительных оснований для увольнения, которыми также можно было бы воспользоваться для оформления процедуры увольнения¹. Отсутствие трудового договора со Смирновой Е.В. могло бы затруднить также и решение трудового спора по увольнению руководителя, в случае её обращения в суд, что не исключали учредители²;

5) эксперт рекомендовал все-таки составить трудовой договор с директором, подписать у уполномоченного члена Общего собрания участников Общества и пригласить для подписи трудового договора Смирнову Е.В., находящуюся в отпуске по уходу за ребенком. Дату начала работы указать по факту её вступления в должность, а дату подписания договора текущую. В случае отказа Смирновой Е.В. рекомендовал составить соответствующий акт об отказе в подписи трудового договора³;

б) решение вопроса об увольнении директора ООО «Легенда» осложнилось тем, что в соответствии с ч.6 ст.81 ТК РФ и п. 50 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 не допускается увольнение директора по инициативе работодателя (Общего собрания участников) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, в том

¹ Егорова О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. Москва: Проспект, 2015. С. 83.

² Ключков М.А. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / М.А. Ключков, Ю.Н. Полетаев. Москва: Проспект, 2016. С. 77.

³ Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016. С. 85.

числе по уходу за ребенком. Т.е. до выхода на работу Смирновой Е.В., уволить её по инициативе работодателя не представляется возможным, за исключением случая ликвидации организации¹;

7) расторгнуть трудовой договор в связи с утратой доверия (по п.7 ч.1ст.81 ТК РФ) можно, если работник совершил виновный проступок, который и стал причиной утраты доверия. Это могут быть как умышленные виновные действия, так и факты небрежности, халатности со стороны работника².

Главного бухгалтера, бухгалтера уволить в связи с утратой доверия нельзя. Они не являются работниками, непосредственно обслуживающими материальные ценности (определение Верховного суда РФ от 31 июля 2006 г. № 78-В06-39). Исключение составляют, например, случаи, когда главный бухгалтер (бухгалтер) выполняет обязанности кассира, с которыми он ознакомился под подпись (п. 4.2 указания Банка России от 11 марта 2014 г. № 3210-У). В случае ООО «Легенда» такого документа, который бы уполномочил директора на выполнение обязанностей кассира не было. Кроме того данные обязанности не закреплены ни в Уставе ООО «Легенда», ни в трудовом договоре с директором (поскольку таковой документ попросту отсутствовал). В соответствии с вышеприведенными доводами, эксперт сделал вывод, что увольнение Смирновой Е.В. в связи с утратой доверия по п.7 ч.1ст.81 ТК РФ будет неправомерным;

8) в итоге оказалось, что после выхода из отпуска по уходу за ребенком к директору ООО «Легенда» может быть применено лишь одно основание для увольнения (из 3-х перечисленных в начале статьи) — однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом должна быть соблюдена процедура применения дисциплинарного

¹ Лобанова С.И. Практикум по трудовому праву [Электронный ресурс] / С.И. Лобанова, С.А. Яворская. Саранск: СВФ РПА Минюста России, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

² Научные новации трудового права и права социального обеспечения: сборник / отв. ред. К.Д. Крылов, Е.Г. Тучкова, О.А. Шевченко. Москва: [б. и.], 2016. С. 182.

взыскания, установленная ст.193 ТК РФ¹.

Во-первых, необходимо было учесть установленные для применения взыскания сроки. Нахождение работника в отпуске по уходу за ребенком прерывает течение месячного срока на привлечение его к дисциплинарной ответственности (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). Данная норма позволяет работодателю привлечь работника к ответственности после окончания отпуска, когда работник вновь приступит к работе².

Во-вторых, привлечь работника к дисциплинарной ответственности можно только при условии, что его вина доказана. Работодатель обязан также доказать, что допущенное нарушение входило в круг должностных обязанностей работника по занимаемой должности, а также тот факт, что допущенное нарушение является однократным и грубым. Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей». На практике таковым является очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение работником обязанностей, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым договором.

То есть эксперт предложил следующий вариант развития событий (применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно ст.193 ТК РФ)³:

а) по факту проведения аудиторской проверки затребовать от Смирновой Е.В. письменные объяснения своих действий, выразившихся в грубом нарушении трудовых обязанностей (желательно пригласить работника в офис или выехать к ней на дом с комиссией в составе не менее 3-х человек из числа работников организации), в случае отказа дать объяснения, составить соответствующий акт;

б) подготовить решение Общего собрания участников о расторжении

¹ Судебная практика по трудовым спорам / сост. Г. А. Агафонова и др. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 53.

² *Петров А.Я.* Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016. С. 85.

³ *Потапова А.А.* Трудовое право: конспект лекций / А.А. Потапова. Москва: Проспект, 2014. С. 28.

трудовых отношений с директором с указанием причин;

в) подготовить приказ об увольнении работницы по п.10 ч.1 ст.81 ТК РФ, в приказе указать на должностные обязанности, которые грубо были нарушены сотрудницей, также указать реквизиты следующих документов: акта (протокола) аудиторской проверки, объяснительной работницы (если будет), акта об отказе дать объяснения;

г) в день выхода Смирновой Е.В. на работу из отпуска по уходу за ребенком предъявить для ознакомления решение Общего собрания об её увольнении и приказ об увольнении, в случае отказа подписывать – составить соответствующий акт об отказе

д) в день увольнения произвести полный расчет с работницей и выдать трудовую книжку;

9) но вместе с тем эксперт отметил, что поскольку увольнения по дисциплинарным основаниям (в том числе п.10 ч.1 ст.81 ТК РФ) часто являются спорными, то можно было бы воспользоваться следующими основаниями для увольнения:

а) 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ), но для применения данного основания, соответственно, требуется обратиться в судебные органы по факту нарушений со стороны работника (директора);

б) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), но данное основание может оказаться затратным с точки зрения выплаты единовременной компенсации директору при увольнении;

10) в итоге, выслушав доводы эксперта и оценив возможные риски, учредители приняли решение расстаться со Смирновой Е.В. по п. 2 ст. 278 ТК РФ (досрочное расторжение трудовых отношений) с выплатой денежной

компенсации в размере трехкратного среднемесячного заработка. Но в этом случае, придется дождаться выхода на работу Смирновой Е.В. после окончания отпуска по уходу за ребенком¹.

Напрашивается вывод: нужно очень внимательно относиться к оформлению трудовых отношений с руководителем организации, предусмотреть многие моменты в Уставе и в трудовом договоре (например, дополнительные основания для увольнения руководителя, расширенные полномочия учредителей по применению дисциплинарных взысканий к руководителю, должностные обязанности руководителя и пр.), чтобы в последующем не было таких проблем, как у учредителей ООО «Легенда».

Итак, можно сделать вывод: как правило, инспекция по труду, да и прокуратура, часто обращает особо пристальное внимание при проверке на те фирмы, где не соблюдаются права работников, на которые жалуются незаконно уволенные работники². И хотя в случаях увольнения, когда никто не знает «как надо», тяжесть ответственности за любой неверный шаг ложится именно на организацию³. Самая распространенная ошибка большинства работодателей – игнорирование правовой нормы, которая закрепляет требование на обязательное предупреждение об увольнении по инициативе работодателя профсоюзный или представительный орган трудового коллектива.

¹ *Петров А.Я.* Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016. С. 167.

² *Егорова О.А.* Настольная книга судьи по трудовым делам / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. Москва: Проспект, 2015. С. 127.

³ *Деменева Н.А.* Судебная защита трудовых прав: научно-практическое пособие / Н.А. Деменева. Санкт-Петербург; Новосибирск: Экор-книга, 2014. С. 75.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может последовать за систематическое нарушение должностных обязанностей. Под «системой» подразумевается, что работник совершил как минимум два дисциплинарных проступка, которые надлежащим образом зафиксированы.

В то же время, если за первый проступок работодатель объявил работнику замечание, а за второй выговор, то при отсутствии иных зафиксированных проступков работодатель не может уволить работника за неоднократное неисполнение должностных обязанностей без уважительных причин. Дело в том, что в данном случае работодатель уже привлек работника к дисциплинарной ответственности¹. В соответствии с ч. 5 ст. 192 ТК РФ за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Поскольку увольнение является самостоятельным видом дисциплинарного взыскания, то оно не может быть применено, если ранее работник уже был привлечен к дисциплинарной ответственности за совершенный дисциплинарный проступок².

Чаще всего работодатель совершает ошибку, не указав в приказе об увольнении, за какое именно дисциплинарное нарушение работник подвергается взысканию в виде увольнения. Эта ошибка относится к числу грубых нарушений закона и практически во всех случаях влечет признание увольнения незаконным³.

Так, Определением судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 апреля 2013 № 33-1886 устанавливается, что работодателем при применении дисциплинарного взыскания не была

¹ Ключков М.А. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / М.А. Ключков, Ю.Н. Полетаев. Москва: Проспект, 2016. С. 86.

² Халиков М.С. Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М. С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. С. 64.

³ Трудовое право. Общая часть: электронный тест-тренажер / авт.-сост. Ю.П. Князькин. Саранск: МордГПИ им. М.Е. Евсевьева, сор. 2016. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

учтена тяжесть совершенного проступка¹.

Так же, одним из примеров можно указать Определение Суда кассационной инстанции, который дал оценку основаниям увольнения гражданина и пришел к выводу, что отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд 28 октября 2016 г. не нашло своего подтверждения, а прогул 21 октября 2016 г. имел место, но при этом был учтен более чем 17 – летний стаж работы, отсутствие дисциплинарных взысканий, поэтому рабочий был восстановлен в работе².

Еще одним примером из судебной практики может служить следующее: Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела в судебном заседании 24 сентября 2015 г. в порядке надзорной инстанции по жалобе Ковальчука К.С. на решение Сургутского городского суда от 25 сентября 2014 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 09 декабря 2014 г. дело по иску Ковальчука К.С. к ОАО «Сургутнефтегаз» об отмене приказа от 21 июля 2014 г. № 2541-к, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Судебное решение было принято на основании отсутствия доказательств и оснований к увольнению работника работодателем³.

Взыскание может быть снято досрочно (до истечения одного года): по собственной инициативе работодателя, по просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного

¹ *Петров А.Я.* Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016. С. 36.

² *Пономарёва Т.М.* Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / Т.М. Пономарёва, С.П. Вольф; под ред. Т.М. Пономарёвой; Автономная некоммерческая образовательная орг. высш. образования «Сибирский ин-т бизнеса и информ. технологий». Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016. С. 21.

³ *Клочков М.А.* Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: М.А. Клочков, Ю.Н. Полетаев. Москва: Проспект, 2016. С. 68.

органа работников, что прямо закреплено в ст. 194 ТК РФ¹.

Судебная практика. Работница работала завхозом в школе. За ненадлежащее исполнение своих обязанностей, связанных с организацией питания учащихся, работодатель применил к работнице в один день два дисциплинарных взыскания, а также издал приказ об увольнении. Работница оспорила решение работодателя в суде. Суд встал на сторону работницы, указав в решении, что в действиях работницы отсутствовала неоднократность неисполнения трудовых обязанностей и, соответственно, отсутствовало основание для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Также суд отметил, что в приказе об увольнении отсутствует основание, послужившее поводом к увольнению, из него не видно, какой дисциплинарный проступок и когда совершила работница, а также действительно ли он имел место. При этом совершение дисциплинарных проступков, за которые она была привлечена к дисциплинарной ответственности, не могло явиться основанием для издания приказа об увольнении, так как применение двух и более дисциплинарных взысканий за один проступок не допускается (апелляционное определение Красноярского краевого суда от 07.11.2012 по делу № 33-9457)².

Таким образом, в приказе об увольнении работника должно быть указано, какой новый проступок стал основанием для увольнения (см. также апелляционное определение Саратовского областного суда от 20.09.2012 по делу № 33-5448/2012). Помимо этого, важно указать реквизиты предыдущего приказа или нескольких приказов о применении дисциплинарного взыскания.

Например, работник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за опоздание на работу на 3 часа. После этого работник своевременно не представил отчет о проделанной работе, и с учетом фактических обстоятельств, работодатель посчитал опоздание

¹ Халиков М.С. Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М. С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. С. 25.

² Судебная практика по трудовым спорам / [сост. Г. А. Агафонова и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 275.

причиной для увольнения работника. В такой ситуации в приказе об увольнении должны быть указаны реквизиты приказа об объявлении работнику замечания, а также документы, которыми был зафиксирован новый проступок (акты, объяснительные, докладные записки и т. д.).

При этом в основании приказа по форме Т-8 указывают реквизиты приказа о первом взыскании (замечания или выговора) и втором (увольнения). Использование такой схемы объясняется необходимостью оформления дисциплинарного взыскания приказом. Это правило установлено ст. 193 ТК РФ. А приказ о расторжении трудового договора фиксирует совершенно иной юридический факт – прекращение трудовых отношений с работником. Между тем практика свидетельствует о том, что и суды, и профильные ведомства не считают обязательным оформлять оба этих приказа¹.

В частности, Роструд в письме от 01.06.2011 № 1493-6-1 разъяснил, что если взысканием является увольнение по соответствующим основаниям, то приказ составляется по унифицированной форме № Т-8, в которой в графе «Основание» указываются докладные записки, акты и объяснительные работника. Издание дополнительного приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения в этом случае не требуется².

Тем не менее сама практика использования двух приказов не является неправомерной (на что также указал Роструд в данном письме). Однако бывали случаи, когда судьи первой инстанции воспринимали такую схему как применение к работнику двух взысканий за один проступок. Соответственно, работодателю приходилось в вышестоящем суде дополнительно объяснять смысл и правомерность применения такой схемы.

Работник должен быть письменно ознакомлен с обязанностями,

¹ Трудовое право России: учебник / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский ин-т упр. им. П.А. Столыпина, 2014. С. 142.

² *Петров А.Я.* Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016. С. 53.

неисполнение которых вменяется в вину¹.

Работнику необходимо предоставить два дня на дачу объяснений.

Одним из обязательных элементов процедуры увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является затребование у работника объяснения. На его предоставление отводится 2 рабочих дня (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Возникает вопрос – следует ли ждать 2 дня, если работник отказался предоставить объяснение сразу после его затребования. Существует точка зрения, что при отказе работника предоставить объяснения ждать 2 дня, чтобы применить взыскание, не требуется. Часто в подтверждение такой позиции приводится определение ВС РФ от 30.07.2008 № 36-В08-23. Однако это решение не является общеобязательной позицией Верховного суда по данной категории дел. Таким образом, нижестоящие суды вправе признавать подобные действия работодателя нарушением процедуры увольнения. Ведь не исключено, что работник может передумать и представить объяснения на следующий день².

Обжаловать ранее наложенное взыскание возможно при соблюдении срока на обращение в суд³.

При оспаривании увольнения работник может требовать в суде признать незаконными как сам повод, послуживший причиной к увольнению, так и ранее наложенные взыскания⁴. Если работник не заявляет о незаконности ранее наложенных взысканий, то суд не вправе по собственной инициативе проверять правомерность их применения. Это вытекает из ст. 396 ГПК РФ, согласно которой суд принимает решение лишь по заявленным истцом требованиям. В то же время если работник и заявил об этом, то суд

¹ *Малинин М.И.* Труды по гражданскому процессу: убеждение судьи в гражданском процессе, судебное признание в гражданских делах, комментарий к ст. 366 Устава гражданского судопроизводства, теория гражданского процесса. Выпуски 1 и 2 / М. И. Малинин. Москва: Статут: Адвокатское бюро Бартолиус, 2014. С. 128.

² *Деменева Н.А.* Судебная защита трудовых прав: [научно-практическое пособие / Н.А. Деменева. Санкт-Петербург; Новосибирск: Экор-книга, 2014. С. 47.

³ Судебная практика по трудовым спорам / [сост. Г. А. Агафонова и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 79.

⁴ *Халиков М.С.* Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М. С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. С. 61.

может удовлетворить его требование, только если не пропущен срок на обращение в суд¹. Согласно ст. 392 Трудового кодекса РФ такой срок составляет 3 месяца с момента, когда работник узнал о возможном нарушении своих прав. В данном случае начало течения такого срока будет исчисляться с даты издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Такой вывод содержится, в частности, в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного суда Российской Федерации за второй квартал 2007 года, утвержденном постановлением Президиума Верховного суда РФ от 01.08.2007.

Согласно ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ работодателю придется представить доказательства учета тяжести совершенного проступка, а также обстоятельств, при которых он был совершен².

Следует также обратить внимание на следующий нюанс. С точки зрения трудового законодательства, задача дисциплинарных взысканий заключается не столько в предоставлении компании возможности уволить работника, сколько в укреплении трудовой дисциплины. И если суд установит данное обстоятельство, то увольнение будет признано незаконным.

Судебная практика. В учреждении была проведена внеплановая проверка, в результате которой было выявлено, что работница допустила длящееся нарушение законодательства при осуществлении приема документов на государственную регистрацию. На основании заключений, составленных по результатам проведенных служебных проверок, работодателем были изданы приказы о наложении на работницу дисциплинарных взысканий, одним из которых стало увольнение. Суд первой инстанции поддержал работодателя, однако вышестоящий суд встал на сторону работницы. При этом после наложения на нее первого взыскания

¹ *Вандраков С.Ю.* Проблемы судебного познания в гражданском и арбитражном судопроизводстве: монография / С.Ю. Вандраков. Москва: Юрлитинформ, 2015. С. 35.

² *Скачкова Г.С.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Г.С. Скачкова; Российская акад. наук, Ин-т государства и права. 5-е изд. Москва: РИОР: НФРА-М, 2016. С. 59.

ей не была предоставлена возможность для исправления своего поведения, а именно эту цель должен достигать работодатель изданием приказа о наказании (апелляционное определение Тульского областного суда от 04.10.2012 по делу № 33-2483).

Аналогичная ситуация возникает в случае с многочисленными опозданиями. Например, работнику было сделано замечание, однако на следующий день он все равно опоздал, за что и был уволен. В такой ситуации суд может посчитать, что работодатель не дал работнику реальной возможности исправиться. Поэтому увольнение будет признано незаконным, а работник восстановлен. Так, в частности, в определении Санкт-Петербургского городского суда от 05.12.2011 по делу № 33-17915/2011 указано, что работодателем не были соблюдены общие принципы увольнения работника, поскольку все проступки были совершены работником в непродолжительный период времени, привлечение к дисциплинарной ответственности первый и второй раз имело место с интервалом в один день. Увольнение также последовало через короткий промежуток времени, что не дало работнику реальной возможности изменить свое отношение к исполнению трудовых обязанностей. В другом случае этот же суд указал, что нарушение трудовой дисциплины может рассматриваться в качестве повода к увольнению лишь в том случае, когда оно допущено работником после наложения на него предшествующего взыскания, что позволяет признать, что это взыскание не оказало на него положительного воздействия (определение от 01.08.2011 по делу № 33-11608/2011)¹.

Документы, которые необходимо направить в профсоюз:

- проект приказа об увольнении,
- копию объяснительной записки работника (или акта об отсутствии объяснений),
- копию акта о совершении работником дисциплинарного проступка

¹ Трудовое право: практикум / Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования Российская акад. правосудия; [авт.-сост.: А.В. Глухов]. Москва: Российская акад. правосудия, 2014. С. 45.

(материалы служебного расследования),

- копию приказа о ранее наложенном дисциплинарном взыскании¹.

Если в компании имеется профсоюз, то увольнение его члена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только после получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Такой порядок установлен в ст.ст. 82 и 373 ТК РФ. В случае увольнения профсоюзного лидера или его заместителей необходимо согласовать такое увольнение с вышестоящим профсоюзом (ст. 374 ТК РФ)².

При реализации данной процедуры на практике возникает проблема: работодатель не знает, состоит ли работник в профсоюзе. Конечно, если компания перечисляет в профсоюз членские взносы из зарплаты работника в соответствии с ч. 5 ст. 377 ТК РФ, то определить, является работник членом профсоюза или нет, не составит труда. Однако если работник сам не сообщает эту информацию, то выяснить ее законным способом довольно сложно. В силу ч. 5 ст. 86 ТК РФ работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности. В то же время и работник со своей стороны также не вправе скрывать членство в профсоюзе. Согласно п. 27 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 это признается злоупотреблением правом и в случае отсутствия иных претензий к процедуре увольнения суд откажет работнику в восстановлении на работе. Такой вывод, в частности, подтверждается и текущей судебной практикой³.

Судебная практика. Работник был уволен за неоднократное неисполнение должностных обязанностей. Не согласившись с увольнением,

¹ Халиков М.С. Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М. С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. С. 38.

² Пономарёва Т.М. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / Т.М. Пономарёва, С.П. Вольф; под ред. Т.М. Пономарёвой. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016. С. 53.

³ Судебная практика по трудовым спорам / [сост. Г. А. Агафонова и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. С. 58.

работник обратился в суд. В исковом заявлении он указал на ряд нарушений, допущенных при его увольнении, в частности, на то, что работодатель не согласовал увольнение с профсоюзом. Однако суд не нашел оснований для восстановления работника на работе. Он указал, что работник являлся членом профсоюза с июня 2009 года до января 2010 года и вновь принят в профсоюзную организацию на основании его личного заявления от 14.06.2011. Но о том, что с этой даты он вновь является членом профсоюза, работник не сообщил работодателю ни после принятия в члены профсоюза, ни при увольнении. Суд отметил, что работодателю было известно о том, что работник выбыл из членов профсоюзной организации, но не было известно о приеме истца в члены профсоюза в июне 2011 года. Таким образом, увольнение было признано законным (апелляционное определение Калининградского областного суда от 30.05.2012 по делу № 33-2154/2012).

Стоит также отметить, что неуведомление работником работодателя о членстве в профсоюзе зачастую не признается злоупотреблением правом. Так, Московский областной суд посчитал неправильным вывод суда первой инстанции о том, что учет мотивированного мнения профкома не требовался, поскольку работница не уведомляла работодателя о том, что является членом профсоюза. Само по себе нарушение работодателем этого требования закона уже является достаточным основанием для признания увольнения незаконным («Бюллетень судебной практики Московского областного суда за первый квартал 2011 года», утв. президиумом Мособлсуда от 28.09.2011).

Во избежание риска признания процедуры увольнения несоблюденной, работодателю следует уведомить о планируемом увольнении работника все имеющиеся в компании первичные профсоюзные организации. Таким образом, работодатель подтвердит, что он выполнил все предписания Трудового кодекса РФ. Если профсоюз не представит свое мотивированное мнение в течение 7 рабочих дней, то в дальнейшем работодатель может его не учитывать (ч. 2 ст. 373 ТК РФ).

Отметим, что в случае увольнения рядового члена профсоюза

работодателю необходимо получить мотивированное мнение профсоюза. Однако несогласие профсоюза с решением об увольнении работника не препятствует расторжению трудового договора. При этом это будет возможно только после дополнительных консультаций с профсоюзом, инициировать которые должен сам профсоюз (ч. 3 ст. 373 ТК РФ).

Иначе обстоит дело с увольнением профсоюзного лидера и его заместителей. Статья 374 Трудового кодекса РФ требует получения согласия на увольнение от вышестоящего профсоюза (в состав которой входит имеющаяся в компании «первичка»). Причем отказ в даче такого согласия, в отличие от увольнения простого члена профсоюза, препятствует увольнению профсоюзного лидера. Тем не менее здесь следует учитывать следующее. Определением Конституционного суда РФ от 03.11.2009 № 1369-О-П положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ, которая не позволяет увольнять профсоюзного лидера по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без согласия вышестоящего профсоюза, была признана недействующей¹.

Таким образом, отказ в даче согласия на увольнение не препятствует реализации решения работодателя расторгнуть трудовой договор с профсоюзным лидером. Но тут также есть определенный нюанс. Дело в том, что Конституционный суд прямо не указал, что работодателю не нужно получать согласие вышестоящего профсоюза. Он всего лишь разъяснил, что отказ в даче такого согласия не является препятствием к увольнению. К такому выводу, в частности, пришел Пермский краевой суд в определении от 08.06.2011 по делу № 33-5325. Таким образом, работодатель все равно должен запросить согласие вышестоящего профсоюза на увольнение членов профкома.

¹ Актуальные вопросы трудового права и права социального обеспечения: (материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 130-летию со дня рождения профессора И.С. Войтинского) / Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Кубанский гос. аграрный ун-т» (г. Краснодар), Науч.-исслед. ин-т истории, экономики и права (г. Москва); [редкол.: Сапфиновой А. А., Турицин А. В., Эртель А. Г.]. Москва: НИИ ИЭП, 2016. С. 59.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

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

Целевая группа: занятие разработано для студентов колледжа обучающихся по специальности «Трудовое право»

Программа: «Трудовое право»

Раздел программы: «Трудовое право».

Вид занятия: урок теоретического обучения

Форма занятия: усвоение нового материала с элементами систематизации и обобщения изученного ранее.

Цели занятия:

- образовательная: сформировать у обучающихся представление о увольнении работника за нарушение трудовой дисциплины.
- развивающая: развить профессиональные навыки и умения обучающихся обобщать полученные знания и делать необходимые выводы.
- воспитательная: воспитать активную гражданскую позицию в вопросах увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины.

Методы обучения: объяснительно-иллюстративный.

Средства обучения: интерактивная доска.

План занятия:

1. Организационный этап (5 мин.)
2. Этап актуализации опорных знаний (10 мин.)
3. Мотивационно-целевой этап (10 мин.)
4. Этап формирования новых знаний (45 мин.)
5. Этап первичного закрепления изученного (10 мин.)
6. Итоговый этап (10 мин.)

Ход занятия:

1. Организационный этап (5 мин)

Приветствие.

Фиксация отсутствующих.

Проверка готовности обучающихся к занятию.

Организация внимания.

Тема сегодняшнего занятия: организация увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины.

Цель нашего занятия заключается в том, что Вы должны понимать сущность увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины.

Задачи нашего занятия:

1) сформировать понятие трудовой дисциплины на нормативно-законодательном уровне;

2) ознакомиться с процедурой увольнения работника за нарушения трудовой дисциплины;

3) сформулировать основания расторжения трудового договора за нарушение трудовой дисциплины отдельных категорий работников.

2. Этап актуализации опорных знаний (10 мин)

Для актуализации знаний необходимо восстановить в памяти обучающихся те знания и умения, которыми они уже владеют и которые будут им необходимы для изучения новой темы.

Вопросы для актуализации знаний:

1. Определить понятие нарушения трудовой дисциплины в российском законодательстве;
2. Обосновать процедуру увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины;
3. Показать общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда;
4. Выявить основания расторжения трудового договора за нарушение трудовой дисциплины отдельных категорий работников;
5. Осуществить анализ правоприменительной практики.

3. Мотивационно-целевой этап (10 мин)

Преподаватель поясняет студентам:

Актуальность темы определяется тем, что Трудовые обязанности работника должны быть установлены в его трудовом договоре, в его должностной инструкции, в локальных актах, регулирующих деятельность работодателя. Имеется наложенное в установленном порядке, не снятое и не погашенное дисциплинарное взыскание (Трудовой кодекс в качестве таких предусматривает замечание, выговор или строгий выговор). Работник повторно не исполняет трудовые обязанности или нарушает трудовую дисциплину. Расторжение трудового договора в связи с нарушением трудовой дисциплины происходит, разумеется, по инициативе работодателя, следовательно, искать информацию необходимо в статье восемьдесят один, которая посвящена увольнениям по инициативе начальства.

Нас будут интересовать пункты пятый и шестой – именно они касаются расторжения трудового договора за нарушения. Прежде чем оговаривать сроки и прочие нюансы процедуры увольнения, давайте разберемся, что вообще подразумевают под нарушением трудовой дисциплины и какое за это предусмотрено наказание по закону. Ненадлежащее исполнение своих обязанностей; прогул; появление на рабочем месте в пьяном виде; появление на рабочем месте в состоянии наркотического или иного опьянения; нарушение требований охраны труда; хищение; умышленная порча имущества или причинение вреда предприятию (продукции, оборудованию и т.п.); разглашение коммерческой или иной тайны предприятия, которая охраняется законом. При этом нужно понимать, что законодательство предусматривает возможность взыскать с работника за нарушение лишь соразмерно его проступку.

4. Этап формирования новых знаний (45 мин.)

Преподаватель:

Трудовой кодекс РФ предусматривает ряд правовых средств, которые способствуют соблюдению трудовой дисциплины на предприятии. К этим

средствам можно отнести дисциплинарные воздействия и увольнение за систематическое нарушение правил трудовой дисциплины. Увольнение с занимаемой должности за систематическое нарушение трудовой дисциплины является крайней мерой.

Нарушением трудовой дисциплины может считаться даже небольшое опоздание или уход с рабочего места на 5 минут. Такие, на первый взгляд безобидные проступки, могут повлечь за собой большие взыскания.

Например, уволить за нарушение трудовой дисциплины вы можете по пункту пятому восьмидесят первой статьи Трудового кодекса, который гласит, что если служащий не исполняет трудовые обязанности, имеет дисциплинарное взыскание, и это не единичный случай – то он может быть уволен.

Качественно выполнять свои трудовые обязанности. Придерживаться норм труда и трудовой дисциплины.

Документальное оформление

Шаг 1. Подготовка документов для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Шаг 2. Фиксация факта повторного нарушения работником трудовой дисциплины.

Не забываем, что обычные докладные записки храним в течение 3 лет.

Шаг 3. Берем письменные объяснения у работника.

Объяснения работника (акт об отказе от письменного объяснения) храним 5 лет.

Шаг 4. Проводим проверку допущенных работником нарушений.

Издаем приказ о назначении ответственного лица (комиссии).

Акт (служебную записку) храним 5 лет.

Шаг 5. Наниматель издает приказ об увольнении работника.

Шаг 6. Наниматель знакомит работника с приказом под роспись.

Шаг 7. Уведомить профсоюз об увольнении работника (не менее чем за 2 недели до увольнения).

Шаг 8. Внести в трудовую книжку работника запись об увольнении.

Шаг 9. Наниматель прикрепляет копию приказа об увольнении в личное дело работника, личное дело передается в архив.

Шаг 10. Наниматель не позднее дня увольнения производит расчет с работником.

Шаг 11. Наниматель выдает работнику в день увольнения трудовую книжку.

Шаг 12. Если работник состоит на воинском учете.

5. Этап первичного закрепления изученного (10 мин.)

Преподаватель: «Теперь проверим, как Вы усвоили основы занятия, ответьте пожалуйста на вопросы, которые вы видите на доске»:

1. Дайте понятие нарушения трудовой дисциплины в российском законодательстве;
2. Попытайтесь обосновать процедуру увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины;
3. Покажите общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда;
4. Выявите основания расторжения трудового договора за нарушение трудовой дисциплины отдельных категорий работников;
5. Осуществите анализ правоприменительной практики.

6. Итоговый этап (10 мин.)

Преподаватель: «Сделаем краткие выводы по изученному материалу, я напишу на интерактивную доску основные моменты, а вы к себе в тетрадь».

Преподаватель:

«Дома обобщить полученные сведения о процедуре увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины.

«Всем спасибо за занятие, все свободны»!

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена, тем, что одним из ключевых факторов успешного функционирования компании выступает формирование в ней правил трудовой дисциплины, которые обеспечивают высокую производительность труда, оптимальное использование трудовых ресурсов, а также предупреждают сбои в ее работе.

Для достижения такого эффекта в любой организации разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы – правила трудового распорядка, функциональные обязанности работников, режим труда и др. В случае невыполнения работниками прописанных в них условий применяются дисциплинарные взыскания.

Под дисциплиной труда следует понимать подчинение правилам поведения, которые закреплены в трудовом законодательстве и внутренних нормативных актах (ст. 189 ТК РФ). При этом, увольнение – это дисциплинарное взыскание, которое выступает крайней мерой пресечения наиболее серьезных нарушений трудовой дисциплины.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание, которым может считаться выговор, замечание или увольнение.

Нарушением считается осознанное неисполнение или некачественное исполнение своих трудовых обязанностей. Основанием для увольнения может стать и однократное нарушение. Например, прогул, появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, кража, растрата, уничтожение или повреждение имущества работодателя. Менее значительные проступки также могут привести к расторжению трудового договора. Согласно пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса работник может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительной причины. Если вы совершили несколько проступков на службе и за каждый из них вам были вынесены выговоры или замечания,

работодатель имеет все основания для увольнения. Вы должны знать, что выговор действует в течение одного года со дня вынесения, а по истечении этого срока считается погашенным.

При рассмотрении споров о законности увольнения (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ) суд потребует от него доказательств того, что при принятии решения об увольнении учитывались следующие факторы: поведение работника и его отношение к выполнению своих обязанностей до решения об увольнении, наличие других нарушений трудовой дисциплины. Не сможет руководитель доказательно объяснить, что выгнал вас по делу, а не потому, что так захотела левая нога – его решение будет признано незаконным.

Ст. 193 ТК РФ указывает, что применение дисциплинарных взысканий допускается в течение одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения.

Таким образом, неточность формулировки порождает различие в толковании и вносит путаницу в применении.

В связи с вышеизложенным, считаем необходимым уточнить содержание ч.4 ст.193 ТК РФ, где вместо слов: «аудиторской проверки» указать «внешней финансовой аудиторской проверки».

Еще одна проблема: указание в ст. 193 ТК РФ на то, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Эту норму трактуют зачастую так, что если работник уже был наказан за какой-либо проступок (например за опоздание), то если он снова его совершает (т.е. снова опаздывает), то наказывать его за это (в т.ч. уволить по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) нельзя.

Между тем, такое толкование недопустимо. Представляется, что порядок применения этой нормы необходимо специально прописать в законе, указав, что данная норма не касается случаев совершения работником нового

аналогичного проступка.

Проблемы установления специального порядка увольнения работников
Особую сложность представляет специальный порядок увольнения работников, который предопределяется формулировкой самого основания увольнения.

Данную проблему частично пытается разрешить Верховный суд РФ. Постановлением пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. N2 судам даются некоторые рекомендации по этим вопросам, однако, во-первых, они не являются обязательными, т.к. это не закон, во-вторых, эти рекомендации касаются далеко не всех вопросов, связанных с порядком увольнения. Порядок увольнения работника за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей предполагает их неисполнение более одного раза, т.е.это должно быть (как минимум) повторное неисполнение работником трудовых обязанностей.

Обращает на себя внимание неточная формулировка данной нормы, в которой указывается именно на неисполнение трудовых обязанностей, а не на ненадлежащее исполнение. Таким образом, уволить работника можно только за полное неисполнение трудовых обязанностей (например, при неявке на работу, полного невыполнении служебного поручения и т.д). При этом такие нарушения, как опоздание на работу, некачественное выполнение поручения руководителя не могут являться основанием увольнения.

Причем, (исходя из основания увольнения), только неисполнение должно явиться основанием для наложения как первого, так и второго (третьего и последующего) дисциплинарного взыскания, примененного до увольнения.

По этому вопросу постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. N2 (п.35) указывает, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового

кодекса РФ или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Между тем, представляется, что такая вольная трактовка императивной законодательной нормы недопустима. В данном случае, Верховный Суд РФ не вправе заменять закон, поэтому этот вопрос должен быть рассмотрен законодателем, который должен внести соответствующие изменения в ст. 81 ТК РФ

Трудовой кодекс РФ не раскрывает содержания понятия «уважительные причины» неисполнения трудовых обязанностей. Вероятно, оценка степени «уважительности» причины должна осуществляться работодателем.

Вместе с тем, при рассмотрении судом спора об увольнении работнику по данному основанию, оценка степени уважительности производится судом, который может по-своему расценить причину неисполнения.

Таким образом, работодатель должен знать: какие причины неисполнения работником должностных обязанностей могут быть зачтены судом в качестве уважительных. По нашему мнению, к ним могут быть отнесены такие обстоятельства, которые возникли вне зависимости от воли работника и создавали препятствия для выполнения им должностных обязанностей (например: плохое самочувствие работника (членов его семьи), неисправность оборудования, техники, в том числе оргтехники, нарушение работодателем требований по охране труда и т.д.).

Итак, проведенное нами исследование дает основание сделать вывод о том, что сегодня настоятельно требуется на законодательном уровне решить вопросы об установлении специального порядка увольнения работников за

нарушение трудовой дисциплины. Для этого следует принять соответствующий нормативный акт в виде инструкции, в которой будет установлен пошагово порядок увольнения работника по каждому основанию, установленному в ТК РФ. В случаях, когда порядок увольнения указан в различных статьях ТК РФ, то в статье, указывающей основание увольнения, следует сделать соответствующие ссылки на них.

Перечень оснований прекращения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя, содержащийся ныне в ТК РФ, значительно увеличивает их (оснований) число по сравнению с КЗоТ, а утрата исчерпывающего характера, то есть возможность расширения указанного перечня, лишает их гарантийной направленности. Именно на решение данного вопроса должно быть направлено совершенствование ТК РФ по данному вопросу.

Подводя итог проделанной работе необходимо отметить то, что исследованные в работе проблемы не являются исчерпывающими, а высказанные предложения не подразумевают быстрого разрешения проблем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательств РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
3. *Абраменко Г.И.* Гражданский процесс: электронное учебное пособие / Абраменко Г. И.; М-во образования и науки Российской Федерации, Негос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Северо-Кавказский гуманитарно-технический ин-т». Ставрополь: СевКавГТИ, 2017. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
4. Актуальные вопросы трудового права и права социального обеспечения: (материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 130-летию со дня рождения профессора И.С. Войтинского) / Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Кубанский гос. аграрный ун-т» (г. Краснодар), Науч.-исслед. ин-т истории, экономики и права (г. Москва); [редкол.: Сапфиновой А. А., Турицин А. В., Эртель А. Г.]. Москва: НИИ ИЭП, 2016. 160 с.
5. Актуальные проблемы гражданского права и процесса: молодые ученые в научном поиске: межвузовский сборник научных статей / Российская акад. нар. хоз-ва и гос. службы (РАНХиГС), Поволжский ин-т упр. им. П. А. Столыпина - фил. РАНХиГС, Каф. гражданского права и процесса; [редкол.: Т. В. Милушева (науч. ред.) и др.]. Саратов: Наука, 2015. 350 с.
6. *Андриановская И.И.* Преемственность в трудовом праве России: монография / И.И. Андриановская. Москва: Юрлитинформ, 2015. 254 с.

7. *Брагинский М.И., Витрянский В.В.* Договорное право: в 5 кн. Кн. 3. Договоры о выполнении работ и оказания услуг / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. Изд. доп. и испр. М.: «Статут», 2002. 1055 с.
8. *Бурдина Е.В.* Гражданский процесс: учебно-методический комплекс / Е.В. Бурдина; Минобрнауки России, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Мордовский гос. ун-т им. Н.П. Огарёва». Саранск: МГУ им. Н.П. Огарева, 2017. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
9. *Вандраков С.Ю.* Проблемы судебного познания в гражданском и арбитражном судопроизводстве: монография / С.Ю. Вандраков. Москва: Юрлитинформ, 2015. 258 с.
10. *Востриков П.П.* Основы трудового права: учебное пособие для бакалавров / П.П. Востриков. Нижний Новгород: Нижегородский ин-т упр.- фил. РАНХиГС, 2015. 300 с.
11. *Горохов Б.А.* Трудовые споры: чему не учат студентов / Б.А. Горохов. Москва: Проспект, 2016. 139 с.
12. Гражданский процесс: учебник / [Д.Н. Алябьев и др.]; под ред. П.М. Филиппова; М-во внутренних дел Российской Федерации, Волгоградская акад. 2-е изд., перераб. и доп. Волгоград: ВА МВД России, 2014. 529 с.
13. Гражданский процесс: учебник для бакалавров, для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности и направлению подготовки «Юриспруденция» / отв. ред.: В.В. Блажеев, Е.Е. Уксусова; М-во образования и науки Российской Федерации, Московский гос. юридический ун-т им. О. Е. Кутафина (МГЮА). Москва: Проспект, 2015. 735 с.
14. Гражданский процесс: учебник для вузов: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Юриспруденция» и специальности «Юриспруденция» / под ред. М.К. Треушникова; Московский гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Юридический фак., Каф.

- гражданского процесса. 5-е изд., перераб. и доп. Москва: Статут, 2014. 959 с.
15. Гражданский процесс: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 030501 «Юриспруденция»; по научной специальности 12.00.15 «Гражданский процесс; арбитражный процесс» / [Л.В. Туманова и др.]; под ред. Л.В. Тумановой, Н.Д. Амаглобели. 8-е изд., перераб. и доп. Москва: ЮНИТИ, 2015. 598 с.
 16. *Гусов К.Н.* Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, О.Б. Зайцева. Москва: Проспект, 2016. 135 с.
 17. *Гусов К.Н.* Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина; [под ред. К. Н. Гусова]. Москва: Проспект, 2016. 172 с.
 18. *Деменева Н.А.* Судебная защита трудовых прав: [научно-практическое пособие: для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов высших учебных заведений] / Н.А. Деменева. Санкт-Петербург; Новосибирск: Экор-книга, 2014. 210 с.
 19. *Егорова О.А.* Настольная книга судьи по трудовым делам / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. Москва: Проспект, 2015. 246 с.
 20. *Женетль С.З.* Гражданский процесс: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Юриспруденция» / С.З. Женетль, А.В. Никифоров. 4-е изд. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2014. 440 с.
 21. *Завадская Л.Н.* Гражданский процесс в схемах с комментариями / Л.Н. Завадская. Москва: Эксмо, 2014. 157 с.
 22. *Зарипова З.Н.* Трудовое право России: краткий курс / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. Москва: Юрлитинформ, 2014. 197 с.
 23. *Захарова Н.А.* Право социального обеспечения: учебное пособие /

- Н.А. Захарова, А.В. Горшков. Москва: Омега-Л, 2015. 169 с.
24. *Клочков М.А.* Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: [основание и условия юридической ответственности, понятие и сущность юридической ответственности по российскому праву, задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику и др.]: научно-практическое пособие / М.А. Клочков, Ю.Н. Полетаев. Москва: Проспект, 2016. 223 с.
25. Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: сборник докладов / Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА), Секция теории государства и права; отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. Москва: Проспект, 2016. 165 с.
26. *Куклина Е.В.* Государственные и муниципальные финансы: электронный учебно-методический комплекс дисциплины для направления магистратуры 080100.68 «Экономика», профиль «Финансы», очной и заочной формы обучения / Е.В. Куклина; НОУВПО Гуманитарный ун-т, Фак. бизнеса и упр. Екатеринбург: НОУВПО Гуманитарный ун-т, 2014. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
27. *Лобанова С.И.* Практикум по трудовому праву [Электронный ресурс]: (раздел «Социальное партнерство»): специальность 030501 «Юриспруденция», квалификация - юрист: направление подготовки 40.03. 01 «Юриспруденция»: квалификация - академический бакалавр, специальность 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности», квалификация - юрист: специальность 40.05.02 «Правоохранительная деятельность», квалификация - юрист: электронное издание по дисциплине «Трудовое право»: электронный практикум / С.И. Лобанова, С.А. Яворская; Средне-Волжский (г. Саранск) фил. Федерального гос. бюджетного образовательного учреждения высш. проф. образования «Российская правовая акад. М-ва

- юстиции Российской Федерации», Каф. гражданского права. Саранск: СВФ РПА Минюста России, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
28. *Лют ов Н.Л.* Эффективность норм международного трудового права: монография / Н.Л. Лютов. Москва: Проспект, 2014. 321 с.
29. *Малинин М.И.* Труды по гражданскому процессу: убеждение судьи в гражданском процессе, судебное признание в гражданских делах, комментарий к ст. 366 Устава гражданского судопроизводства, теория гражданского процесса. Выпуски 1 и 2 / М. И. Малинин. Москва: Статут: Адвокатское бюро Бартолиус, 2014. 637 с
30. *Мат веев Д.А.* Проблемы Пенсионного фонда России / Д.А. Матвеев // Молодой ученый. 2014. №17. С. 299-301.
31. Научные новации трудового права и права социального обеспечения: [сборник] / Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА), Московское о-во трудового права и права социального обеспечения; [отв. ред. К.Д. Крылов, Е.Г. Тучкова, О.А. Шевченко]. Москва: [б. и.], 2016. 329 с.
32. Общество и непрерывное благополучие человека: сборник научных трудов Международного симпозиума, 27-30 марта 2016 г. / М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Нац. исследовательский Томский политехнический ун-т», Российский фонд фундаментальных исслед.; [редкол.: Г. А. Барышева и др.]. Томск: Изд-во ТПУ, 2016. 299 с.
33. *Офман Е.М.* Трудовое право: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения, направление подготовки 030900.62 Юриспруденция / [Офман Елена Михайловна]; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Российская акад. правосудия», Уральский фил., Каф. гражданского права. Челябинск: Российская акад. правосудия, Уральский фил., 2016. 175 с.

34. *Петров А.Я.* Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. Москва: Проспект, 2016. 580 с
35. *Пономарёва Т.М.* Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / Т.М. Пономарёва, С.П. Вольф; под ред. Т.М. Пономарёвой; Автономная некоммерческая образовательная орг. высш. образования «Сибирский ин-т бизнеса и информ. технологий». Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016. 114 с.
36. *Потапова А.А.* Трудовое право: конспект лекций: [трудовое законодательство, источники трудового права, правоотношения, субъекты, партнерство, коллективный договор, занятость населения, гарантии и компенсации, прием и увольнение с работы, дисциплина и ответственность и т.д.] / А.А. Потапова. Москва: Проспект, 2014. 149 с.
37. *Скачкова Г.С.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Г.С. Скачкова; Российская акад. наук, Ин-т государства и права. 5-е изд. Москва: РИОР: НФРА-М, 2016. 940 с.
38. *Скрябин О.О.* Государственные и муниципальные финансы: курс лекций / О.О. Скрябин, Е.Ю. Бурова, А.Ю. Анисимов; М-во образования и науки РФ, Федеральное гос. автономное образовательное учреждение высш. проф. образования «Нац. исслед. технологический ун-т «МИСиС», Каф. промышленного менеджмента. Москва: Изд. дом МИСиС, 2014. 102 с.
39. Современные аспекты государственного и муниципального управления в России и направления повышения эффективности управления финансовыми отношениями = Modern aspects of state and municipal government in Russia and the direction of improving the management of financial relations: материалы международной научно-практической Интернет-конференции 1 апреля - 30 июня 2014 года, г. Орел, Россия / М-во образования и науки Российской Федерации, Правительство Орловской обл., Федеральное гос. бюджетное

- образовательное учреждение высш. проф. образования «Гос. ун-т - учеб.-науч.-произв. комплекс», Финансово-экономический ин-т, Финансовый фак., Каф. «Гос. упр. и финансы», Каф. «Финансы, денежное обращение, кредит и банки»; [науч. ред. В.Г. Садков]. Орел: Госуниверситет-УНПК, 2014. 504 с.
40. Судебная практика по трудовым спорам / [сост. Г. А. Агафонова и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. 330 с
41. Трудовое право России: учебник / [Выговская Ирина Геннадьевна и др.]; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Российская акад. народного хоз-ва и гос. службы при Президенте Российской Федерации», Поволжский ин-т упр. им. П.А. Столыпина. Саратов: Поволжский ин-т упр. им. П.А. Столыпина, 2014. 286 с.
42. Трудовое право России: учебник для студентов образовательных организаций, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция», квалификация (степень) «бакалавр» / [Бондаренко К.А. и др.]; под ред. А.М. Куренного; Московский гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Юридический фак. изд. 3-е, перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. 624 с.
43. Трудовое право. Общая часть: электронный тест-тренажер / М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Мордовский гос. пед. ин-т им. М.Е. Евсевьева»; [авт.-сост. Ю.П. Князькин]. Саранск: МордГПИ им. М.Е. Евсевьева, сор. 2016. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
44. Трудовое право: практикум / Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования Российская акад. правосудия; [авт.-сост.: А.В. Глухов]. Москва: Российская акад. правосудия, 2014. 207 с.
45. Трудовое право: проблемы и решения: сборник статей / М-во

образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. авт. образовательное учреждение высш. проф. образования «Волгоградский гос. ун-т», Ин-т права, Каф. гражданского и международного частного права; [под ред. Т.В. Кургиной]. Волгоград: Волгоградский гос. ун-т, 2015. 350 с.

46. *Халиков М.С.* Дисциплина труда и управление: учебно-методическое пособие для бакалавров / М. С. Халиков, А.И. Усов. Москва: МАКС-Пресс, 2016. 85 с.