



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 85

02 мая 2017 г.

МИНИ ВЕРСИЯ



Уважаемые руководители!

Напоминаем Вам, что на учебно-материальной базе по адресу Таганрогская, 73
теперь

ПЕРИОДИЧЕСКАЯ ПРОВЕРКА

проводится

по **СРЕДАМ И ПЯТНИЦАМ**

Продолжаем помогать Вам разбираться в нормативно-правовых актах

Увольнение работника по статье (работник грозит обратиться в суд)

Увольнение по виновному основанию работники оспаривают в 90% случаев. Поэтому готовьтесь к тому, что вашу позицию придется защищать в суде. Если серьезных причин для такой радикальной меры нет, расстаньтесь с работником мирным путем. Если же работник не готов идти на компромиссы, подберите документы, которые обоснуют его вину. В этой статье обозначим контрольные точки, которые нужно проверить, чтобы в суде увольнение признали законным.

При каких условиях можно уволить работника

Прежде всего, убедитесь, что у работника есть неснятое дисциплинарное взыскание на момент совершения проступка. Это могут быть замечание или выговор. Но, если к моменту увольнения еще нет решения по выявленным ранее фактам неисполнения обязанностей, суды полагают, что у работника нет иных дисциплинарных взысканий. На этом основании сотрудника восстановят на работе (**апелляционное определение Верховного суда РФ**).

Взыскание действует в течение одного года, если работник не совершил новый проступок и его не подвергли новому дисциплинарному взысканию. Наказание снимается автоматически, издавать дополнительный приказ не нужно. Кроме того, работодатель вправе снять взыскание досрочно либо его может отменить суд по иску работника (**апелляционное определение Свердловского областного суда**). Рассмотрим, как определить сроки.

Пример *см. в Вестнике полной версии*.

Далее определите, имеет ли место дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей. Посмотрите, зафиксированы ли нарушенные обязанности в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах, с которыми работник ознакомлен под подпись. Наказывать работника за нарушение обязанностей, которые на него не возложили, нельзя.

Пример *см. в Вестнике полной версии*.

С чего начать процедуру увольнения

Если обозначенные выше условия соблюдены, подготовьте документы для увольнения. Для этого нужно оформить проступок, запросить объяснения и выбрать взыскание с учетом тяжести нарушения. Не стоит сразу увольнять работника за второй проступок, который сам по себе незначительный. Суд может посчитать это предвзятым отношением.

Зафиксируйте, что работник совершил повторный проступок

Факт нарушения оформляют по-разному в зависимости от обстоятельств. Если работник не выполнил поставленную задачу, то руководитель пишет докладную записку. Пропуск подтверждают актом и указанием в таблице учета рабочего времени фактически отработанных часов. Дополнительно можно использовать данные систем контроля доступа, видеонаблюдения, аудиозаписи переговоров, данные учетных записей пользователей и т. п.

Убедитесь, что собранные документы дают четкое представление, **какой проступок, когда и где совершен, в чем именно заключается нарушение со ссылкой на пункты закона, локального нормативного акта, трудового договора, должностной инструкции.** Часто встречаются ситуации, когда документы не конкретизируют эти моменты, и в случае судебного спора работодателю сложно объяснить, за что именно наказан работник.

Просите работника дать письменное объяснение

Лучше сделать это письменно, хотя **Трудовой кодекс** этого не требует. Если ситуация конфликтная и работник отказывается брать запрос, зачитайте ему документ вслух и зафиксируйте это обстоятельство актом.

На объяснение работнику дайте два рабочих дня. Срок начнет течь со следующего рабочего дня. Если работник объяснений не представит, составьте акт. Безопаснее сделать это после того, как истекнут два рабочих дня, иначе суд решит, что вы нарушили процедуру увольнения, и восстановит работника на работе (**апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан**).

Примите решение о дальнейших действиях

Если на основе собранных материалов вы выясните, что у работника есть уважительные причины, привлекать его к ответственности нельзя. Если же смягчающих обстоятельств вы не выявили, в частности, из-за отсутствия объяснения работника, то формально можно выбрать крайнюю меру ответственности – увольнение. Но спешить с этим не стоит.

Выбирайте взыскание с учетом тяжести проступка и обстоятельств его совершения. Также учтите предшествующее поведение работника и его отношение к труду (**постановление Пленума Верховного суда РФ**).

Проверьте, чтобы данные обстоятельства были отражены в документах: служебных записках, характеристиках, материалах служебных расследований. Либо внесите их непосредственно в приказ, чтобы работодатель располагал доказательствами на случай судебного спора.

Если выбрать меру ответственности без учета всех обстоятельств, суд посчитает это достаточным основанием, чтобы признать решение работодателя незаконным ([апелляционное определение Свердловского областного суда](#)). По этой же причине не прибегайте к увольнению сразу же после применения иных дисциплинарных взысканий. В случае спора суд может решить, что работнику не дали возможности исправить свое поведение.

Какие соблюдать сроки

Обращайте внимание на сроки, в которые нужно успеть привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Издайте приказ о новом выговоре или увольнении, если со дня обнаружения проступка прошло не более одного месяца. В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывайте периоды болезни работника, отпуска, а также время, необходимое для учета мотивированного мнения профсоюза, если работник является его членом.

Приказ об увольнении за неоднократное неисполнение обязанностей нельзя издать во время болезни или отпуска работника (ч. шестая ст. 81 ТК РФ). В этих случаях с изданием приказа следует повременить до выхода работника на работу.

Уволить работника нельзя, если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – более двух лет. Данный срок не продлевают на периоды болезни и отдыха, однако, если проступок связан с преступлением, исключите из срока время производства по уголовному делу. Если нарушить срок привлечения к дисциплинарной ответственности, то суд отменит увольнение ([определение Верховного суда РФ, апелляционные определения Ставропольского краевого суда](#)).

Пример *см. в Вестнике полной версии.*

Как оформить увольнение

Приказ об увольнении издайте на основании собранных материалов: документов, подтверждающих факт проступка, объяснений работника, приказов о ранее примененных дисциплинарных взысканиях (*см. образец в Вестнике полной версии*).

Основание увольнения укажите в соответствии с формулировкой **Трудового кодекса**: «Уволен в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, статья 81, часть первая, пункт 5 Трудового кодекса Российской Федерации». Аналогичную запись внесите в трудовую книжку работника и его личную карточку.

С приказом ознакомьте работника под подпись, а если это невозможно, сделайте на документе соответствующую запись. Если работник отказывается от ознакомления с приказом, зачитайте ему текст документа и зафиксируйте это актом.

В день увольнения верните работнику трудовую книжку, а по его письменному заявлению предоставьте заверенные надлежащим образом копии документов,

связанных с работой. Выдайте работнику справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы. Кроме того, предоставьте сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования. В день увольнения произведите с работником окончательный расчет.

Какие особенности учесть при увольнении отдельных категорий работников

Некоторых работников увольняйте в особом порядке. К приказу об их увольнении приложите документы, подтверждающие соблюдение процедуры.

Члены профсоюза

Трудовой договор с ними расторгают с учетом мотивированного мнения профкома. Их увольняют не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения. В указанный период не включают время отсутствия работника на работе, когда за ним сохраняют место работы или должность.

Профсоюзные лидеры

К ним относятся руководители и заместители выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций. Их увольняют с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Уволить профсоюзного лидера нужно в течение месяца со дня, как получите мотивированное мнение. Если его не учесть, увольнение признают незаконным ([апелляционное определение Красноярского краевого суда, апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан](#)).

Члены комиссии по трудовым спорам

Их увольняют с учетом мотивированного мнения профкома. Данное правило распространяется на всех членов комиссии, как избранных работниками, так и назначенных работодателем.

Несовершеннолетние работники

Трудовые договоры с ними расторгают с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Члены избирательных комиссий

Они также обладают гарантиями при расторжении трудового договора. Нельзя увольнять по инициативе работодателя члена комиссии с правом решающего голоса до окончания срока его полномочий, а члена комиссии с правом совещательного голоса – в период избирательной кампании или во время референдума.

НОРМАТИВНАЯ БАЗА

Документ	Поможет Вам
Ссылки на нормативную базу и судебную практику см. в Вестнике полной версии	

ВЫВОДЫ

1. Уволить за неисполнение обязанностей можно, только если нарушенные обязанности зафиксировали в трудовом договоре работника, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах, с которыми работника ознакомили под подпись.
2. Каждый проступок фиксируйте письменно, соберите доказательства нарушения и затребуйте письменные объяснения с работника. Если у работодателя нет письменных доказательств, суд восстановит работника.
3. Увольнение как меру дисциплинарного взыскания применяйте, если со дня обнаружения проступка прошло не более месяца. Если работник заболел или ушел в отпуск, наложить взыскание возможно в течение шести месяцев. Нарушение этих сроков является основанием для отмены приказа.



Е-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21



Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

Е-mail: drcpk-elita@mail.ru

Наш сайт: <http://cube-don.ru>

Е-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

Е-mail: nou@aanet.ru

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73
(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22