



РОЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ЗА ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Казань 2018 год

ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С НЕОДНОКРАТНЫМ НЕИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (пункт 5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Что такое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей?

Неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей это нарушение работником обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, действующих в организации, приказов работодателя, технических правил и т.п.

При этом закон не содержит прямого ответа на вопрос о том, каково минимальное количество проступков, образующих неоднократность.

В соответствии со ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работник считается имеющим дисциплинарное взыскание только в течение года со дня его применения либо до момента его досрочного снятия работодателем.

То есть, неоднократность неисполнения трудовых обязанностей означает повторное в течение года нарушение трудовой дисциплины, и увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ применяется к работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, если он повторно нарушил свои трудовые обязанности.

Вид применявшихся к работнику ранее дисциплинарных взысканий значения не имеет. Чтобы у работодателя появилась возможность уволить работника за очередное нарушение дисциплины труда по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ, достаточно наличия у работника замечания.

Таким образом, для увольнения по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ необходимо, чтобы как минимум одно взыскание, ранее примененное к работнику, было не снято и не погашено в течение года с момента получения первого взыскания.

Увольнение по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ, будучи дисциплинарным взысканием за конкретный проступок, возможно только при условии, что работник за этот же проступок не был ранее привлечен к дисциплинарной ответственности. Иное являлось бы нарушением части пятой ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

То есть, увольнение будет неправомерным, если за все нарушения дисциплины труда, положенные в основу приказа, работнику уже были объявлены замечания или выговоры.

**УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С НЕОДНОКРАТНЫМ
НЕИСПОЛНЕНИЕМ РАБОТНИКОМ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ
ПРИЧИН ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ЕСЛИ ОН ИМЕЕТ
ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ**

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ.

Это важно! Мотивированным является мнение, которое основано на нормах трудового законодательства и выражено по конкретному основанию увольнения.

Профсоюзный орган при рассмотрении конкретного случая возможного увольнения работника должен иметь в виду следующее.

✓ За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ).

✓ До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение о совершенном проступке. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется акт отказа от дачи объяснения. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

✓ Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня их совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

✓ При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

Доказательствами вины работника в совершении дисциплинарного проступка и материалами, его характеризующими, могут служить:

- объяснения работника, его непосредственного руководителя подразделения, сослуживцев, экспертов, по обстоятельствам, имеющим значение для проверки, ставшим им известными в результате их профессиональных действий;

- акты обследования помещения, рабочего места, инструментов и оборудования и т. д.;

- акты инвентаризаций, бухгалтерских проверок и представления государственных органов об установлении нарушений законодательства и их устранении;

- заключения экспертиз и т.д.

Все доказательства должны быть собраны, зафиксированы и оформлены в соответствии с требованиями закона, иначе они не будут иметь юридической силы, и не смогут быть использованы в качестве доказательства вины работника.

Применение дисциплинарного взыскания должно осуществляться только представителем работодателя, уполномоченным принимать решение о приеме и увольнении работников (так как в качестве одного из дисциплинарных взысканий предусмотрено увольнение).

В мотивировочной части проекта приказа (распоряжения) должны быть указаны все документы, послужившие основанием к применению дисциплинарного взыскания, с указанием их реквизитов. Это могут быть статьи Трудового кодекса РФ, пункты должностной инструкции, рабочей характеристики, которые нарушил работник, служебные записки, акты, протоколы с указанием их исходящего (или регистрационного) номера и даты.

При применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения формулировка причины увольнения в проекте приказа (распоряжения) должна точно соответствовать основанию в ТК РФ или ином федеральном законе с указанием статьи и пункта.

Это важно! Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, обязывает работодателя соблюдать гарантии, установленные в отношении некоторых категорий работников, а также некоторые нюансы при увольнении по данному основанию:

- увольнение работника, избранного в состав комиссии по трудовым спорам, производится с учетом мотивированного мнения данной комиссии (ст. ст. 171, 373 ТК РФ);

- увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего

порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. ст. 373, 374 ТК РФ). Указанный порядок распространяется и на работников - руководителей выборных профсоюзных органов данной организации и их заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ);

- увольнение работника в возрасте до 18 лет допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних;

- не могут быть уволены по данному основанию беременные женщины. Даже в том случае, когда женщина знала о своем состоянии и не сообщила об этом работодателю, она не подлежит увольнению;

- при расторжении трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей ТК РФ не предусматривает выплату работникам какого-либо выходного пособия;

- дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

- в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия

соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора, либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

Это важно!

- в случаях заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после увольнения, работник вправе получить оплату за больничный лист, обратившись к работодателю;

- часть 4 статьи 82 ТК РФ предоставляет право установить в коллективном договоре иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с увольнением работников по инициативе работодателя.

ОФОРМЛЕНИЕ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ППО

При принятии решения о возможном увольнении по пункту 5 статьи 81 ТК РФ работника - члена профсоюза, работодатель должен направить в ППО проект приказа, а также копии

документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (документы, подтверждающие совершение работником дисциплинарного проступка, тяжесть совершенного проступка, системность, совершенного проступка, объяснительные и пр.).

ППО в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Если ППО не согласна с предполагаемым увольнением, она в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

ЭТО ВАЖНО! Работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Примерный образец Обращения работодателя к выборному органу
первичной профсоюзной организации для получения мотивированного
мнения о расторжении трудового договора с работником по пункту 5 статьи
81 ТК РФ (неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых
обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)

« ____ » _____ 20__ г.

№ _____

наименование выборного органа первичной профсоюзной организации

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного органа первичной
профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ

наименование организации

направляет проект приказа (распоряжения) о расторжении
трудового договора с

Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место
работы увольняемого работника

в соответствии с п.5 статьи 81 Трудового кодекса РФ и
обоснованием по нему с приложением следующих документов:

(перечисляются все прикладываемые документы, служащие основанием для правомерности издания
приказа, распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной
форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказ,
распоряжение).

Приложение на _____ листах.

Полномочный представитель

работодателя

(подпись)

(фамилия и инициалы)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

приложение № 2

Примерный образец Мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа (распоряжения) работодателя о расторжении трудового договора с работником по пункту 5 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)

«__» _____ 20__ г.

№ _____

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

о мотивированном мнении выборного органа первичной профсоюзной организации _____

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

Первичная профсоюзная организация _____

(наименование первичной профорганизации)

рассмотрев полномочным составом Обращение работодателя № от «__» _____ 20__ г. по проекту приказа (распоряжения) работодателя о расторжении трудового договора с

ФИО работника, должность, место работы

обоснование по нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании «__» _____ 20__ г. _____

(наименование профоргана)

на основании ст. 373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (иными нормативными правовыми актами), условий коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.5 статьи 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа первичной профорганизации)

по проекту _____

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Представленный работодателем проект приказа
(распоряжения) о расторжении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) _____

указать соответствует или не соответствует

требованиям, установленным Трудовым кодексом РФ, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, регулирующих принятие данного приказа (распоряжения), пунктам _____ соглашения, пунктам

_____ коллективного договора,

_____ условий трудового договора работника.

указать нарушает или не нарушает

На основании изложенного _____ считаем

(наименование профоргана)

возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора _____ с

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия, управление, цех, иное подразделение или место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель профоргана _____

(подпись, печать)

(Ф.И.О.)

Мотивированное _____ мнение _____ профоргана

_____ от « _____ » _____ 20_ г.

получил(а) _____

(Ф.И.О. представителя работодателя)

« _____ » _____ 20_ г. _____

(подпись)