

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

С. В. Передерин

**ПРАВОВАЯ ПРОЦЕДУРА РАСТОРЖЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ В СВЯЗИ С НЕОДНОКРАТНЫМ
НЕИСПОЛНЕНИЕМ РАБОТНИКОМ
БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН ТРУДОВЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ**

Учебное пособие

Воронеж
Издательский дом ВГУ
2016

Правовая процедура расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей

Действующее трудовое законодательство в качестве дисциплинарного взыскания допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей. В соответствии с п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель вправе, но не обязан расторгнуть трудовой договор за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Данное правовое положение конкретизировано относительно педагогических работников в п. 1 ст. 336 ТК РФ.

Независимо от того, с кем расторгнут трудовой договор по п. 5 ст. 81 ТК РФ, основанием для расторжения трудового договора является повторные в течение одного года с момента вынесения первого дисциплинарного взыскания грубые нарушения трудовых (служебных) обязанностей.

При решении вопроса о том, совершил ли работник дисциплинарный проступок или нет, необходимо иметь в виду, что круг трудовых (служебных) обязанностей работника определяется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, должностной инструкцией, профессиональным стандартом.

В соответствии с разъяснением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 35) при рассмотрении дел о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение 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.)

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае спора по вопросу о том, где работник обязан на-

вых функций и в силу положений ТК РФ допускалось только при наличии письменного согласия работника.

Судом кассационной инстанции установлено, что данный вывод суда основан на неправильном толковании и применении норм материального права.

В соответствии с ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ не требуется согласия работника на перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Из материалов дела следует, что истец является токарем-универсалом, принят на работу токарем 5 разряда. Обязав работодателя конкретизировать в трудовом договоре функции истца с указанием определенного оборудования, суд сузил функции токаря-универсала, каковым является истец, до функции токаря, работающего на конкретном станке.

В-третьих, согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ, работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Невыполнение работодателем указанной обязанности освобождает работника от ответственности за невыполнение обязанностей, закрепленных в указанных выше нормативных актах.

В-четвертых, работодатель обязан разработать должностную инструкцию для работника, в которой необходимо закрепить трудовые его обязанности в соответствии с профессиональным стандартом и ознакомить с ней работника под роспись. Поэтому судебная практика исходит из следующего обстоятельства. Если работодатель не представит в суд должностную инструкцию с конкретными трудовыми обязанностями работника или представит, но не докажет факт ознакомления с ее содержанием работника, то в таком случае увольнение работника признается неправомерным и он подлежит восстановлению на прежней работе и в прежней должности.

Если трудовые обязанности не прописаны в трудовом договоре или должностной инструкции, то работника нельзя привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Интересным в этом аспекте является Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 17.01.2014 № 46-АПГ13-16.

С.В. Чингаев на основании трудового договора от 14 июня 2011 г. № 3 был принят на работу в Федеральное казенное предприятие «Самарский завод «Коммунар»» (далее – ФКП «Самарский завод «Коммунар»») сборщиком зарядов в цех № 3.

Дополнительным соглашением от 1 февраля 2013 г. к данному договору С. В. Чингаеву присвоен 4 разряд сборщика зарядов, введен сменный режим работы в соответствии с графиком сменности.

Приказом директора завода от 8 апреля 2013 г. № 196-к Чингаеву объявлен выговор за дисциплинарный проступок, выразившийся в отказе от командировки.

Согласно п. 1 приказа от 12 апреля 2013 г. № 203-к за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в неисполнении трудовой функции и невыполнении распоряжения непосредственного руководителя, к сборщику зарядов 4 разряда цеха № 3 Чингаеву применена мера дисциплинарного взыскания в виде выговора и лишения надбавки за своевременное и качественное состояние исполнительской дисциплины на 100 % за апрель 2013 г.

В соответствии с п. 1 приказа от 15 апреля 2013 г. № 212-к в связи с неоднократным неисполнением сборщиком зарядов цеха № 3 Чингаевым без уважительных причин своих обязанностей, выразившихся в несоблюдении установленного времени окончания работы 10 апреля 2013 г., к нему применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Приказом от 16 апреля 2013 № 3 трудовой договор с С. В. Чингаевым расторгнут в связи с увольнением по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Чингаев обратился в суд с иском к ФКП «Самарский завод «Коммунар»» о признании незаконными приказов в части применения к нему дисциплинарных взысканий, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что дисциплинарных проступков он не совершал, взыскания являются необоснованными и незаконными.

Представители ответчика иск не признали.

Решением Самарского областного суда от 25 сентября 2013 г. постановлено: исковые требования Чингаева удовлетворить частично.

Признать незаконным и отменить п. 1 приказа от 12 апреля 2013 г. № 203-к о применении к Чингаеву меры дисциплинарного взыскания в виде выговора и лишения его надбавки за апрель 2013 г.

Признать незаконным и отменить п. 1 приказа от 15 апреля 2013 г. № 212-к о применении к Чингаеву меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Признать незаконным и отменить приказ от 16 апреля 2013 г. № 3 о расторжении трудового договора с Чингаевым в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Восстановить С. В. Чингаева на работе сборщиком зарядов 4 разряда в цех № 3 ФКП «Самарский завод «Коммунар»» с 16 апреля 2013 г.

Взыскать с ФКП «Самарский завод “Коммунар”» в пользу Чингаева заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходы по оплате услуг представителя.

В удовлетворении остальной части требований отказать.

В апелляционной жалобе и.о. директора ФКП «Самарский завод “Коммунар”» ссылается на то, что выводы суда не соответствуют обстоятельствам дела, в связи с чем просит решение суда отменить и принять новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ пришла к следующим выводам.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Из материалов дела следует, что к истцу было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора приказом директора завода от 8 апреля 2013 г. № 196-к за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в отказе от командировки. Из содержания приказа усматривается, что 1 апреля 2013 г. сборщик зарядов цеха № 3 Чингаев был ознакомлен с приказом от 1 апреля 2013 г. № 00000000102 о направлении его в командировку в ОАО «53 Арсенал» со 2 по 3 апреля 2013 г., однако от командировки отказался. По данному поводу Чингаевым 1 апреля 2013 г. даны письменные объяснения.

Проверяя законность и обоснованность применения к истцу данного дисциплинарного взыскания, суд пришел к выводу о том, что у работодателя имелись основания для привлечения С. В. Чингаева к дисциплинарной ответственности, поскольку факт совершения дисциплинарного проступка, выразившегося в неисполнении возложенных на него трудовых обязанностей, а именно, необоснованном отказе от командировки установлен, сроки и порядок наложения дисциплинарного взыскания ответчиком соблюдены.

Судебная коллегия находит выводы суда правильными, соответствующими обстоятельствам дела и требованиям ТК РФ.

Согласно приказу директора завода от 1 апреля 2013 г., истец в числе других работников завода был направлен в командировку в Нижегородскую область пос. Юганец в ОАО «53 Арсенал» со 2 по 3 апреля 2013 г. с целью выполнения работ по утилизации боеприпасов. Истец следовать в командировку отказался, сославшись на то, что командировочное удостоверение не содержит конкретного поручения, а у него имеется информация о том, что участок работ в ОАО «53 Арсенал» не готов к работе по утилизации боеприпасов, о чем он указал в письменном объяснении.

В соответствии с условиями договора от 25 января 2013 г. ОАО «53 Арсенал» предоставляет ФКП «Самарский завод “Коммунар”» рабочие места (технологически оборудованные места, предназначенные для выполнения работ по утилизации боеприпасов) по адресу: Нижегородская область, Володарский район, пос. Юганец. Рабочие места оборудованы системой пожаротушения, приточно-вытяжной вентиляцией и средствами связи, отвечают требованиям взрывобезопасности, экологической защищенности, предоставляются для осуществления уставной деятельности ФКП «Самарский завод “Коммунар”» – проведения работ по утилизации снарядов по государственному контракту.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля начальник цеха № 3 пояснил, что в целях исполнения гособоронзаказа заводом заключен договор с ОАО «53 Арсенал», куда рабочие завода постоянно направляются в командировки. О приеме и соответствии рабочих мест в ОАО «53 Арсенал» необходимым требованиям имеется соответствующий акт, жалоб о несоответствии рабочих мест нормам безопасности не поступало.

Оценив надлежащим образом собранные доказательства, а также учитывая, что истец в нарушение ст. 21, 166 ТК РФ при отсутствии оснований отказался выполнить распоряжение работодателя, суд сделал правильный вывод о законности и обоснованности приказа директора завода от 8 апреля 2013 г. № 196-к о применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Согласно п. 1 приказа от 12 апреля 2013 г. № 203-к за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в неисполнении трудовой функции и невыполнении распоряжения непосредственного руководителя к сборщику зарядов 4 разряда цеха № 3 Чингаеву применена мера дисциплинарного взыскания в виде выговора и лишения надбавки за своевременное и качественное состояние исполнительской дисциплины на 100 % за апрель 2013 г. Как следует из приказа, 9 апреля 2013 г. сборщики зарядов цеха № 3 Чингаев и др. отказались выполнить распоряжение мастера участка об утилизации цеха № 7 по очистке оборудования УВТ-500, необходимой для продолжения работы.

При рассмотрении иска об оспаривании данного приказа суд первой инстанции пришел к выводу о наличии основания для их удовлетворения, с которым Судебная коллегия согласна.

ФКП «Самарский завод “Коммунар”» является объектом, поднадзорным Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор).

Приказом Ростехнадзора от 29 января 2007 г. № 37 «О порядке подготовки и аттестации работников организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору»

утверждено Положение об организации обучения и проверки знаний рабочих в организациях, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору.

В соответствии с п. 4 Положения о проверке знаний рабочих основных профессий в области безопасности проводится в объеме квалификационных требований, а также в объеме требований производственных инструкций и/или инструкций для данной профессии.

Согласно разделу 3 названного Положения перед допуском к самостоятельной работе на конкретном объекте рабочие проходят инструктаж по безопасности и стажировку на рабочем месте. Инструктаж по безопасности проводится, в том числе, при изменении технологического процесса, замене или модернизации оборудования (п. 18, 24). Во всех предприятиях перед допуском к самостоятельной работе после инструктажа по безопасности рабочие проходят проверку знаний инструкций. Рабочему, успешно прошедшему проверку знаний, выдается удостоверение на право самостоятельной работы. В случае внесения изменений в производственные инструкции проводится внеочередная проверка знаний. Допуск к самостоятельной работе оформляется приказом по организации (п. 25–27).

Учитывая специфику производства на заводе ответчика, допуск к работе производится также с соблюдением требований специальных Правил, утвержденных Приказом Министерства оборонной промышленности СССР от 7 февраля 1992 г. № 93 дсп и Правил Министерства обороны РФ ПР 84-19-2002 дсп, которыми определен порядок допуска к работе, обучение и инструктаж по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, а также установлено, что для выполнения опасных операций при внедрении нового оборудования, выполнении новых функций (операций), перемещении внутри подразделения рабочие после прохождения обязательного обучения должны пройти проверку знаний, которая завершается выдачей свидетельства (удостоверения) и изданием распоряжения по подразделению о допуске обучаемого к самостоятельной работе.

Обязательность выдачи удостоверения в данных случаях подтвердил в судебном заседании Главный государственный инспектор Средне-Поволжского управления Ростехнадзора.

В соответствии с действующей на заводе Инструкцией № 2-12У-2012 при внедрении на производстве нового оборудования – УВТ-500 лица, допущенные к самостоятельным работам на данной установке, должны иметь удостоверение на право их производства (п. 1.4, 1.8). Наличие специально оформленного допуска на производство работ на данном объекте предусмотрено и п. 1.15 указанной Инструкции.

В соответствии с Инструкцией № 2-19У-2012 г. к работе допускаются лица, прошедшие обучение, проверку знаний и практических