

Увольнение работника за неоднократное неисполнение обязанностей: что учитывать?

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 11 апреля 2014 г. № 78-АПГ14-8 Суд оставил без изменения решение, принятое по делу о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, поскольку не может служить основанием к отмене состоявшегося по делу судебного решения довод о пропуске истцом без уважительных причин срока на обращение в суд за разрешением спора о восстановлении на работе.

ТК РФ закрепляет перечень оснований для увольнения сотрудника по инициативе работодателя.

Одно из них - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Относительно условий применения такого основания СК по гражданским делам ВС РФ пояснила следующее.

В соответствии с ранее сформулированными разъяснениями при разрешении споров лиц, уволенных по такому основанию, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию.

Условие - к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Как указала Коллегия, такое условие отсутствует в случае, когда лицо привлекается к такой дисциплинарной ответственности в период, когда еще не принято какого-либо решения по ранее выявленному факту неисполнения им своих служебных обязанностей.

В такой ситуации нет условия увольнения за неоднократное неисполнение должностных обязанностей, поскольку нарушение фактически совершается лицом при отсутствии у него дисциплинарных взысканий.

В частности, в рассматриваемом деле на момент нарушения решение по ранее выявленному проступку не было принято (не была завершена служебная проверка).

Соответственно, не было условия, необходимого для увольнения за неоднократное неисполнение должностных обязанностей.

* * *

Об увольнении по собственному желанию можно предупредить и ранее, чем за 2 недели

Определение Конституционного Суда РФ от 22 апреля 2014 г. № 800-О “Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Орлова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации”.

Согласно Трудовому кодексу (ТК) РФ работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной срок не установлен федеральным законом. Течение этого срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По мнению заявителя, эта норма неконституционна. Она позволяет работодателю уволить сотрудника по истечении 2-недельного срока со дня подачи заявления об увольнении, несмотря на его временную нетрудоспособность и на отсутствие в его заявлении конкретной даты, с которой он желает уволиться.

Конституционный Суд РФ отказал в принятии жалобы к рассмотрению, пояснив следующее.

Федеральный законодатель предусмотрел для работника возможность беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе. Единственное требование - об этом нужно предупредить работодателя не позднее чем за 2 недели. Данный правовой механизм обеспечивает реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду. При этом оспариваемая норма не препятствует работнику предупредить работодателя о своем увольнении и

за более длительный срок с учетом в т. ч. необходимости завершения лечения, указав на это в заявлении.

Кроме того, в целях максимального учета интересов работника ТК РФ предоставляет ему право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора).

Таким образом, указанное правовое регулирование направлено на защиту трудовых прав работников и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права заявителя.

* * *

Верховный Суд РФ признал частично недействующей норму о предельной наполняемости детсадовской группы.

Решение Верховного Суда РФ от 4 апреля 2014 г. N АКПИ14-281 О признании недействующим пункта 1.9 санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПин 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 26.

Количество детей в группах детского сада общеразвивающей направленности определяется исходя из расчета площади групповой (игровой) комнаты. Для групп раннего возраста (до 3 лет) - не менее 2,5 кв. м на 1 ребенка и для дошкольного возраста (от 3 до 7 лет) - не менее 2 кв. м на 1 ребенка, фактически находящегося в группе. Это закреплено в СанПин 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций".

Верховный Суд РФ признал приведенную норму недействующей в части, предусматривающей применение этих нормативов исходя из количества фактически находящихся в группе детей. В указанной части норма является неопределенной. Она не позволяет установить, на какой момент и по каким критериям определять количество детей, фактически находящихся в группе.

Данная норма допускает комплектование групп в детских садах с превышением установленных нормативов, условием соблюдения которых будет являться лишь фактическое отсутствие части детей в отдельные дни. Фактическое же присутствие всех детей, принятых в группу, повлечет нарушение санитарно-эпидемиологических требований. Следовательно, эта норма может привести к несоблюдению гигиенических нормативов, ненадлежащему исполнению детсадом своих договорных обязательств перед родителями, оказанию некачественных образовательных услуг.

При этом сами по себе нормативы площади на 1 ребенка (2,5 или 2 кв. м. в зависимости от возраста) не противоречат нормативным правовым актам, имеющим большую юридическую силу.

Данные нормативы были предусмотрены и ранее действовавшими санитарными правилами, позволяют обеспечить уровень безопасности, гарантирующий безвредную и благоприятную среду обитания в период пребывания в детском саду.

* * *

Об ответственности работодателя за вред, причиненный его работником.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 марта 2014 г. N 64-КГ14-1 Суд отменил принятое по делу о возмещении вреда, причиненного преступлением, апелляционное определение, указав, что ответчик по делу является надлежащим, поскольку действия, в результате которых было совершено преступление, не входили в круг его должностных обязанностей.

Приговором суда гражданин был признан виновным в совершении преступления. Речь идет о причинении особо крупного имущественного ущерба путем злоупотребления доверием при отсутствии признаков хищения. Являясь единственным учредителем ЗАО, он несвоевременно предоставил компании отчеты, позволяющие установить наличие задолженности данного общества перед ней.

Компания предъявила к этому гражданину иск о возмещении вреда, причиненного преступлением.

Апелляционная инстанция отказала в иске. Она исходила из того, что имущественный вред причинен действиями гражданина при исполнении им своих должностных (служебных) обязанностей в ЗАО. Поэтому он является ненадлежащим ответчиком.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ не согласилась с таким выводом.

В соответствии с ГК РФ юрлицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. При этом одним из условий ответственности работодателя является причинение вреда работником именно при исполнении им трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Т. е. вред причиняется не просто во время исполнения трудовых обязанностей, а в связи с их исполнением. Имеются в виду действия производственного (хозяйственного, технического) характера, совершение которых входит в круг трудовых обязанностей работника по трудовому или гражданско-правовому договору. Именно поэтому действия работника расцениваются как действия самого работодателя, который и отвечает за вред.

Между тем в материалах дел нет ни трудового договора, ни должностной инструкции гендиректора, ни каких-либо документов, подтверждающих наличие между ответчиком и ЗАО трудовых отношений.

Приговором суда установлено, что ответчик своими корыстными действиями совершил умышленное преступление, которым причинил компании ущерб. При этом факта того, что данные действия входили в круг его должностных обязанностей и предусмотрены трудовым договором, судом не установлено.

* * *

Отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора как основание увольнения.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 мая 2014 г. № 5-КГ14-14 Суд отменил ранее принятые судебные акты в части отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, поскольку при изменении ответчиком штатного расписания прежняя трудовая функция истицы не сохранилась.

Работника уволили по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса (ТК) РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Он обратился в суд. Истец, в частности, ссылался на незаконность увольнения и требовал восстановить его на работе и взыскать зарплату за время вынужденного прогула.

В этом отказали. Но Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в указанной части направила дело на новое рассмотрение в связи с неправильным применением норм материального права.

Обязательными условиями увольнения по п. 7 ст. 77 ТК РФ являются следующие. Изменение организационных или технологических условий труда. Изменение в связи с этим условий трудового договора, определенных сторонами. Отказ работника от продолжения работы. Соблюдение процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях в письменной форме не позднее чем за 2 месяца).

Ответчик (работодатель) не представил доказательств того, что имелись причины, влекущие изменение организационных или технологических условий труда.

Из штатного расписания была исключена должность, занимаемая истцом, с одновременным включением иной должности. Это свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении существенных условий трудового договора при сохранении должности в штатном расписании. Увольнение по сокращению численности или штата работников предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Поэтому в данном случае не имелось оснований для применения положений ст. 74 ТК РФ (изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда).

Кроме того, при применении ст. 74 ТК РФ запрещается изменять трудовую функцию работника.

Изменение должности (ее наименования) в штатном расписании с соответствующим уменьшением должностных обязанностей со снижением зарплаты в 4 раза безусловно свидетельствует о том, что прежняя трудовая функция работника не сохранилась.

* * *

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 января 2014 г. N 70-КГ13-7 Суд отменил принятые ранее судебные решения и направил дело на новое рассмотрение, **поскольку действия работодателя, в одностороннем порядке восстанавливающие трудовые отношения с работником путём отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют и не являются основанием для отказа в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным.**

Работодатель уволил сотрудника за прогул.

Затем работодатель отменил такой приказ об увольнении. Однако сотрудник обратился в суд, потребовав в т. ч. восстановить его на работе.

Суды двух инстанций сочли, что в такой ситуации оснований для удовлетворения указанного требования нет.

СК по гражданским делам ВС РФ отправила дело на новое рассмотрение и пояснила следующее.

В рассматриваемом случае после того, как работодатель издал приказ об увольнении сотрудника, трудовые отношения между сторонами были прекращены.

ТК РФ не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения сотрудника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения уже прекращены по инициативе самого работодателя.

Таким образом, действия работодателя, в одностороннем порядке восстанавливающие трудовые отношения с лицом путем отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют.

Подобные действия не могут являться основанием для отказа в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным в судебном порядке.

В данном случае работодатель реализовал свое право на увольнение сотрудника. Поэтому у последнего возникло право заявить в суд требование о признании этого увольнения незаконным.

Право сотрудника на судебную защиту в связи с изданием работодателем приказа об отмене приказа об увольнении не прекращается.

В связи с этим суд в такой ситуации обязан рассмотреть требования работника по существу и вынести решение.

В данном решении суд должен оценить законность действий работодателя на момент прекращения трудовых отношений.

Таким образом, приказы, которыми отменены приказы об увольнении, не имеют правового значения при рассмотрении подобного спора.

Они могут быть приняты во внимание судом только в том случае, если сам сотрудник согласен на такой способ разрешения трудового спора с работодателем.

* * *

