Последствия неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены два основания увольнения за неисполнение трудовых обязанностей. Первое - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в частности прогул, появление на работе в состоянии опьянения, хищение, разглашение тайны и нарушение требований охраны труда, повлекшее тяжкие последствия (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Второе - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Верховный суд Российской Федерации разъяснил, что при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что 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.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, на работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены сроки для применения дисциплинарного взыскания, то есть месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

