

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА КАК ОСНОВАНИЕ
РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 4 курса 433 группы

направления подготовки 40.03.01- «Юриспруденция»

Юридического факультета «Саратовского национального исследовательского
государственного университета им. Н.Г. Чернышевского»

Кощева Виталия Александровича

Научный руководитель

доцент, к.ф.н.

_____ Солдунов А.В.

подпись, дата

Зав. кафедрой

профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ _____

Комкова Г.Н.

подпись, дата

Саратов 2017

Актуальность темы бакалаврской работы

Актуальность темы данной работы обусловлена тем, что, работодатели и работники в процессе трудовых отношений постоянно сталкиваются с трудностями применения законодательства в вопросе расторжения трудового договора и работодатели не используют в полной мере весь спектр возможности применения пунктов ст. 81. Проанализировать и выявить причины и проблемы применения пунктов данной статьи в вопросе виновных действий работника как основания расторжения трудового договора.

Объектом изучения данной дипломной работы выступают отношения, возникающие в результате применения оснований, предусмотренных в ст. 81 ТК РФ и отражающих особенности наложения такого дисциплинарного взыскания на работника как увольнение при совершении им виновных действий.

Предметом исследования выступают нормы трудового законодательства, регулирующие расторжение трудового договора с работником за совершение им виновных действий.

Цель и задачи бакалаврской работы:

– анализ законодательства в вопросах расторжения трудового договора по инициативе работодателя, его актуальность и применимость в рамках действия норм трудового законодательства в вопросе его совершенствования;

- исследование общих оснований, порядок и особенности прекращения трудового договора;

- систематизация особенностей правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя;

- анализ особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя;

- разбор особенности видов ответственности сторон согласно трудового договора.

Для достижения цели дипломной работы поставлены следующие задачи:

- исследовать общие основания, порядок и особенности прекращения трудового договора;

- систематизировать особенности правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя;

- проанализировать особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя;

- разобрать особенности различных видов ответственности сторон трудового договора, являющихся результатом виновных действий работника.

Структура дипломной работы составлена в соответствии с поставленными целями и задачами, и состоит из введения, основной части, состоящей из трех глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

Объектом изучения данной выпускной квалификационной работы выступают отношения, возникающие в результате применения оснований, предусмотренных в ст. 81 ТК РФ и отражающих особенности наложения такого дисциплинарного взыскания на работника как увольнение при совершении им виновных действий.

Предметом исследования выступают нормы трудового законодательства, регулирующие расторжение трудового договора с работником за совершение им виновных действий.

Методология исследования: сравнительно-правовой, диалектический, формально-логический метод, метод системного анализа.

Структура дипломной работы составлена в соответствии с поставленными целями и задачами, и состоит из введения, основной части, состоящей из трех глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы бакалаврской работы, определяются цель и задачи исследования, дается характеристика методологической основы работы, раскрывается объект и предмет работы и устанавливается ее структура.

Глава первая: «Общая характеристика расторжения трудового договора за виновные действия работника» включает два параграфа и посвящена общетеоретическим вопросам и анализу расторжения трудового договора - общие основания:

- волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ);

- когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 72, 73, 75, 79, 84 ТК);

- трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК);

- аннулирование трудового договора (ст. 61 ТК РФ).

- аннулирование трудового договора (ст. 61 ТК РФ).

В данной главе рассмотрены особенности реализации процедуры расторжения трудового договора.

Глава вторая: «Порядок расторжения трудового договора по основаниям связанным с совершением работником виновных действий» состоит из трех параграфов и рассматривает виды и специфику расторжения трудового договора работодателем с работником за виновные действия последнего.

Суть исследования данной главы заключается в следующем: статистика за 2015 год и предыдущих годов показывает, что причины увольнения и основания расторжения трудового договора, указанные в ТК РФ не всегда совпадают.

Практика применения и анализ трудового законодательства показал, что при довольно широком и разностороннем подходе законодателя к вопросу

расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленных в ст. 81 ТК РФ, применяются пункты статьи довольно ограниченно. Связан данный вопрос от части с тем, что отношения в обществе обмен и доступность информации последнее время стремительно развиваются. Законодательство не всегда успевает достаточно быстро реагировать на данные вызовы. Так вот актуальность и злободневность некоторых вопросов находится только в процессе формирования. В качестве примера можно привести вопрос использования ресурсов интернета по не назначению и просто отвлечение на гаджеты в рабочее время. В недалеком будущем, я думаю, данная проблема встанет на законодательном уровне.

Рассмотрен алгоритм применения расторжения трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Как видно из схемы применение данной нормы сопряжено с соблюдением определенных процедур и законодательных норм. Нарушение или несоблюдение, какой-либо данной нормы или процедуры может привести к оспариванию решения работодателя в судебном порядке. Но при элементарной фиксации проступков и их учете особых проблем в данном вопросе у работодателя как правило не возникает.

Расторжение трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей рассмотрим на примере «прогула». Это один из часто встречающихся и характерных проступков. Схема действия работодателя по иным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей схожи.

Из приведенных схем видно, что расторжение трудового договора за виновные действия работника у работодателя возникает дилемма:

- 1) Сбор доказательств виновности работника;
- 2) Возможность судебных тяжб, потому что многие вопросы отданы на рассмотрение суда в виду их неопределенности в трудовом законодательстве;

3) Наличие необходимых знаний в данных вопросах и затраты времени и ресурсов.

Сопоставив данные вопросы, зачастую работодатель идет на различные хитрости, которые впоследствии с большой долей вероятности исключают возможность обращения работника с иском суд:

- работодатель вначале оказывает психологическое давление на работника, а затем предлагает уволиться по собственному желанию (соглашению сторон);

- предлагают отступные работнику за увольнение по собственному желанию и т.д., и т.п.;

- заключает с работником срочный трудовой договор.

Все это не способствует разностороннему применению ст. 81. То есть пункты статьи есть, но они малоприменимы.

Рассмотрим основные проблемы, связанные с применением ст. 81 в соответствии с темой выпускной квалификационной работы.

1. Прогул – все бремя доказательств данного проступка лежит на работодателе (подавляющее большинство работников об этом даже не догадывается). Работнику достаточно озвучить свою версию уважительной причины согласно ТК РФ. На наш взгляд такое положение дел не способствует укреплению трудовой дисциплины. Необходимо законодательно закрепить порядок предоставления доказательств отсутствия на рабочем месте, хотя бы по истечению определенного промежутка времени, к примеру, допустим трех дней (если проводить аналогию с уставом ВС РФ, там подобный подход прослеживается).

2. Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Данный пункт ст. 81 применим, как правило, когда работник достиг уже такой степени различных видов опьянения, что он уже в той или иной степени невменяем. Но есть и менее яркие стадии опьянения, которые так же не способствуют плодотворной работе, а порой и могут привести к травмам или различным

негативным последствиям на производстве. Так отдельные работники могут постоянно находиться на рабочем месте, в рабочее время в «легком» таком подпитии. Проблема для работодателя заключается в дополнительном уточнении и закреплении в трудовом законодательстве технических средств и критериев определения различных видов опьянения помимо медицинских учреждений. Благо современная техника позволяет это сделать и за пределами медицинских учреждений. Так как не всегда есть возможность доставить работника в соответствующее учреждение для медицинского освидетельствования в виду их удаленности или времени суток, а свидетельские показания могут быть оспорены по причине субъективности их оценки и отсутствия медицинского образования.

3. Пункт 7.1 ст. 81 имеет столь обширную текстовую составляющую и сложную структуру, что просто затрудняет восприятие данной статьи. Наличие в данном пункте неразделенных подпунктов так же не способствует плодотворному применению данного основания расторжения трудового договора.

4. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Данный пункт ст. 81 имеет свои трудности в применении. Связано это с обширностью нашего государства в пространстве и наличия множества различных конфессий, обычаев и традиций. Понятие аморального проступка не везде воспринимается однозначно. Но наше государство является социальным, а значит, закон привязан к обще социальным нормам и требованиям. Необходимо законодательно закрепить в ТК РФ понятие аморального проступка в соответствии с социальными нормами. Второй проблемой данного пункта является фиксация аморального проступка в нерабочее время, если это не было зафиксировано правоохранительными органами, т.е. в законе не определено кто и какими нормативными документами может это сделать.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Из вышесказанного можно заключить следующее, что необходимо более детально и конкретно законодательно прописать требования к работникам при нахождении таковых на рабочем месте в рабочее и нерабочее время в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения и порядок освидетельствования, а также предоставления доказательств о причинах отсутствия на рабочем месте. Закрепить в законе право работодателя использовать различные тесты для выявления работников в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения и ее степень. А также, кто имеет право проводить такое тестирование помимо медицинских работников.

Данные вопросы назрели ввиду повышения уровня правовой грамотности отдельных работников и возможности любого даже несведущего работника, в случае возникновения конфликтной ситуации, обратиться к источникам в сети интернета для изучения проблемного вопроса. Интернет, его доступность и массовость заставляет работодателей быть юридически подкованными и более осмотрительными в избежание конфликтных ситуаций. А более четко и конкретно прописанные понятия, и критерии позволят работодателю в полном объеме использовать ст. 81 ТК РФ.

Данная работа будет полезна как для начинающего работодателя, так и для работников в вопросах касающихся причин и процедуры увольнения.