

**Бондарева Маргарита Александровна**

Магистрант

**Направление:** Юриспруденция

**Магистерская программа:** Гражданское право, семейное право, международное частное право

**Увольнение недобросовестного работника как мера дисциплинарного  
взыскания**

**Аннотация.** В статье речь идет об увольнении работодателем за недобросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей. Основное содержание исследования составляет анализ судебной практики по делам об увольнении по инициативе работодателя, в связи с прогулом. Проанализировав научную литературу и правоприменительную практику, автор приходит к следующим выводам: 1) применение действующего трудового законодательства направлено на защиту более слабой стороны трудовых отношений - работника; 2) стимулятором для добросовестного труда является система материального стимулирования, создание благоприятных и комфортных условий труда и качественный отбор кадров.

**Ключевые слова:** ущерб, недобросовестность, договор полной материальной ответственности, работник, работодатель, прогул, увольнение, дисциплинарное взыскание.

Недобросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей не может быть основанием для применения к нему мер дисциплинарного характера, так как для наступления последствий дисциплинарного взыскания нужен конкретный доказанный проступок, грубое нарушение трудовых обязанностей. При этом такие меры не особо эффективны, как показывает практика, разве только увольнение, которого часто работодатели вынуждены добиваться в отношении

нерадивых, но очень осторожных работников. При этом увольнение все равно влечет убытки и неудобства для работодателя [4, с. 287].

Поэтому чаще работодатели борются с недобросовестностью, не являющейся проступком, посредством рубля: в компаниях создают системы мотивации и поощрений, где более ценные работники могут зарабатывать больше, а недобросовестные получать строго минимальный оклад. Некоторые работодатели, наоборот, вводят системы штрафов, которые уменьшают часть заработной платы, относящейся к премиальной, за недобросовестный труд.

Законодательство Российской Федерации также может применять санкции к некоторым категориям работников за недобросовестный труд. Топ-менеджеры компаний, включая директора, исполняющего полномочия единоличного исполнительного органа, также часто являются наемными работниками и отвечают за результат своей работы, как в рамках трудового законодательства, так и корпоративного, и могут быть привлечены к ответственности на всю сумму, причиненных недобросовестным трудом убытков, если причиненный вред можно выразить в денежном эквиваленте тем или иным образом.

Работники и менеджмент среднего уровня, чаще всего, отвечает за доказанные убытки только в рамках одного среднемесячного заработка, за исключением категорий работников, несущих полную материальную ответственность в соответствии с трудовым законодательством и договором о полной материальной ответственности. Однако, некоторые злоупотребления средним персоналом могут существенно влиять на весь производственный цикл компании, в связи, с чем работодатель вынужден искать способы защиты от подобных явлений. При этом законодатель не заставляет работодателя доказывать недобросовестность работника при лишении его премиальной части заработной платы, а вот применение мер дисциплинарного характера потребует доказывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства его совершения, и, как показывает практика, нарушение должно быть очень грубым, и в нем должна быть вина работника.

Так, в частности, Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации рассмотрено дело об увольнении по инициативе работодателя в связи с прогулом [2].

Суды трех инстанций посчитали, что работник был правомерно уволен, исходя из того, что факт отсутствия работника на рабочем месте в течение рабочего дня 24 сентября 2021 г. более четырех часов подряд с 11 часов 00 минут до 17 часов 50 минут, с учетом перерыва для отдыха и питания без уважительных причин, нашел подтверждение при рассмотрении дела. В связи, с чем у работодателя имелись основания для увольнения его по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации [1] за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, т.е. прогул.

Вместе с тем высшая судебная инстанция указала, что суд не выяснил обстоятельства, предшествующие уходу работника с работы, не дал надлежащей оценки по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, имевшей место конфликтной ситуации между работником и его непосредственным руководителем, связанной. Как утверждал истец, с возложением на него начальником станции технического обслуживания общества под угрозой увольнения с работы, обязанности по внесению личных денежных средств в счет оплаты стоимости моторного масла для осуществления повторного ремонта автомобиля заказчика, в результате развития которой он покинул рабочее место.

Коллегия указала, что суды должны были установить причины отсутствия истца на рабочем месте в течение рабочего дня 24 сентября 2021 г., оценить данные обстоятельства на предмет уважительности. Кроме того, суды неправомечно оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении работника решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения, учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка, исходя из обстоятельств, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывались предшествующее поведение истца и его отношение к труду.

Судебная коллегия направила дело на новое рассмотрение, фактически указав суду первой инстанции установить сумму взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, поскольку выводы коллегии о незаконности увольнения однозначны и не требуют дополнительного исследования.

Автор считает, что указанный случай еще раз подтверждает правильность применения действующего законодательства, направленного на защиту более слабой стороны правоотношения - работника.

Ведь в случае, если бы закон позволял увольнять работников за недобросовестность, которая не является грубым проступком, то работники оказались бы в ситуации постоянного риска увольнения, ведь работодатель любую инициативу работника, с которым сложились неприязненные отношения, может признать недобросовестным поведением и уволить.

Другое дело, также рассмотренное Судебной коллегией по гражданским спорам Верховного суда РФ, касается правомерности наложения на работника обязательства по возмещению убытка [3].

В данном деле работник был принят на должность менеджера по закупкам молока. Должностные обязанности предусматривали организацию работы по закупке и транспортировке закупаемого товара. Кроме того, с работником был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, в соответствии с которым работник получил от работодателя транспортное средство (молоковоз) и обязался отвечать за порчу вверенного имущества и груза в полном объеме.

Вместе с тем во время исполнения трудовых обязанностей, произошло дорожно-транспортное происшествие с участием принадлежащего работодателю транспортного средства под управлением работника. В результате данного дорожно-транспортного происшествия транспортному средству причинены технические повреждения, в связи с повреждением цистерны молоковоза было утеряно 1316 литров молока. Определением старшего инспектора дорожно-постовой службы Государственной инспекции безопасности дорожного движения Управления

внутренних дел от 19 апреля 2021 г. отказано в возбуждении дела об административном правонарушении в отношении работника, в связи с отсутствием в его действиях состава административного правонарушения. Через два дня работник был уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул). При этом работодатель на основании договора о полной материальной ответственности обратился в суд с требованием о взыскании с бывшего работника стоимости ущерба, полученного в результате дорожно-транспортного происшествия.

Суды трех инстанций удовлетворили заявленные требования. Однако, судебная коллегия ВС РФ отменила данные судебные акты, при этом указав, что суды неверно квалифицировали трудовую функцию работника, а, соответственно, неправильно применили нормы о материальной ответственности работника. Поскольку в момент дорожно-транспортного происшествия ответчик управлял вверенным ему транспортным средством, соответственно, осуществлял трудовые обязанности водителя. Между тем, должность водителя, непосредственно связанная с управлением транспортным средством, и работы по управлению транспортным средством, не предусмотрены перечнем от 31 декабря 2002 г., устанавливающим наименования должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, в том числе за ущерб вследствие повреждения вверенного имущества. В таких обстоятельствах расписка работника о том, что он принимает на себя обязательства возместить ущерб, также не может быть основанием для взыскания с него полного размера причиненного вреда. Дело направлено на новое рассмотрение [5, с. 358].

Давно сформированная практика в отношении сложности применения мер дисциплинарного взыскания, включая увольнение, становится еще жестче. Конфликты с руководством, неточность при формулировании трудовой функции и обязанностей работника могут повлечь признание дисциплинарного взыскания недействительным и взыскание денежных средств за вынужденный прогул.

Учитывая, что в соответствии с Конституцией РФ наше государство – социальное, указанное справедливо, и обращает внимание работодателей на необходимость учиться правильно и гуманно руководить, ведь работник может работать недобросовестно только лишь на основании субъективной оценки неграмотного руководителя, который не может надлежащим образом построить рабочий процесс.

Таким образом, стимулом для добросовестного труда становится система материального стимулирования, создание благоприятных и комфортных условий труда, качественный отбор и поиск новых кадров на привлекательные вакансии. Данные вопросы эффективнее решают грамотные специалисты по кадрам и управленцы, но не юристы и законодательство.

### Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3.

2. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.11.2021 № 18-КГ21-93-К4 // СПС «Консультант Плюс». Дата обращения: 25.04.2023 г.

3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.09.2021 № 16-КГ21-19-К4 // СПС «Консультант Плюс». Дата обращения: 25.04.2023 г.

4. Трудовое право России: учебник для вузов / С.А. Шаронов, А.Я. Рыженков; под общей редакцией С.А. Шаронова. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 448 с.

5. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. - 9-е изд., перераб. и доп.- Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 475 с.