

РАСТОРЖЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Данная тема является актуальной в силу того, что после смены общественно-экономической формации в Молдове прошло уже около 15 лет, а право недостаточно быстро реагирует на такие глобальные изменения и пока не регулирует должным образом такой вид правоотношений, где взаимосвязаны и взаимозависимы работник и работодатель. На сегодняшний день нельзя говорить о таких мощных рычагах воздействия на участников производства, как идеологическое воздействие, когда во главу угла ставились интересы защиты социалистической собственности и интересы государства. В наше время - эпоху общества свободного предпринимательства - каждый человек, будь то работник или работодатель, стремится к улучшению своего материального благосостояния. Этот мотив их деятельности приобретает в трудовых правоотношениях экономический характер.

Вопрос регулирования трудовой дисциплины является чрезвычайно важным для работодателя, так как если он не добьется строгой дисциплины на предприятии, то его ждет имущественное разорение. Страх потерять работу и лишиться средств к существованию стал сегодня основным мотивом работника к соблюдению трудовой дисциплины.

Дисциплина - это функция, элемент социальной системы, обеспечивающий сохранение существующих отношений, самой социальной системы. Дисциплина - эффективное средство достижения различных общественных целей. Дисциплина в общем является подчинением норме права.

Дисциплина - это необходимое условие любого совместного труда. Хотя производственная дисциплина в то же время зависит от наличия необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы. Для того чтобы дисциплина соблюдалась, необходимо ее стимулирование различными методами - повышение заработной платы, система различных поощрений. Если предприятие функционирует рентабельно, у работников появляется личная заинтересованность в высоких результатах труда. Во многих развитых странах нет такой проблемы, как отсутствие трудовой дисциплины, благодаря материальным и моральным стимулам к труду. К примеру, в Японии очень четко налажена система работы предприятия, можно сказать, даже слишком четко. Дело в том, что, несмотря на высокую зарплату, далеко не все сотрудники выдерживают требования, предъявляемые руководством. К примеру, работник имеет право всего четыре раза в день покинуть свое рабочее место не более чем на 10 минут. Работник не имеет права опаздывать, и в этом случае обязан оплатить штраф, который возрастает пропорционально времени, на которое опоздал. И так далее. Это к тому, что нам, конечно, следует использовать опыт других стран, так как хорошая экономическая ситуация - это тоже отчасти следствие соблюдения дисциплины. Но все

же не стоит при этом ущемлять личность, как в вышеприведенном примере. В Японии дисциплина регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и совершенно не закреплена в нормах права, позволяя предпринимателю устанавливать такие требования, какие ему угодно. Делаем вывод, что норма права, выступающая ограничителем произвольной эксплуатации, должна существовать. Думается, что высокого уровня дисциплины можно добиться с помощью умения и желания руководителей многих организаций в ходе структурных преобразований экономики перестроиться на работу по-новому, правильно организовать труд работников. Среди методов обеспечения трудовой дисциплины можно выделить:

- создание организационных и экономических условий, т.е. исправное состояние техники, обеспечение документацией, высокое качество материалов и инструментов, безопасные и здоровые условия труда;
- метод убеждения, причем в основном правовыми и экономическими средствами;
- метод поощрения, т.е. предоставление льгот, преимуществ, оказание публичного почета, повышение престижа;
- метод принуждения выражается в применении мер дисциплинарного и общественного воздействия к нарушителю.

Все эти методы могут быть полезными при том условии, что будут применяться в сочетании, а также целесообразно.

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным ТК РФ, другими законами, коллективными договорами, соглашениями, индивидуальным трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель обязан в соответствии с вышеперечисленными актами создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Дисциплина - это необходимое условие всякой общей работы, всякого совместного труда. Труд нуждается в порядке, чтобы все совместно работающие подчинялись определенным правилам. Особое значение приобретает упорядочение при объединении работников для производства и распределения материальных и духовных благ. От работодателя требуется: а) выплачивать работнику заработную плату; б) обеспечивать условия труда, предусмотренные нормативными актами. Работник обязан неуклонно соблюдать в процессе труда правила поведения, установленные нормативными актами.

Дисциплинарная ответственность - это особый вид юридической ответственности, ее применение всегда связано с выполнением трудовых или служебных обязанностей. Особенность ее - применение взысканий, составляющих ее содержание, как правило, субъектом трудовых отношений, а именно работодателем. В связи с этим дисциплинарная ответственность - это одно из проявлений властных полномочий

работодателя по отношению к работнику, заключившему с ним трудовой договор. Существуют два вида дисциплинарной ответственности работников.

Во-первых, общая дисциплинарная ответственность, которая применяется ко всем без исключения работникам в соответствии с ТК РФ. Применение этого вида ответственности не требует доказывания дополнительных или специальных юридически значимых обстоятельств. В связи с чем она и признается общей дисциплинарной ответственностью.

Во-вторых, существует специальная дисциплинарная ответственность, которая применяется только тогда, когда не может быть применена общая ответственность. Применение данного вида дисциплинарной ответственности всегда связано с доказыванием дополнительных, т.е. юридически значимых обстоятельств.

Первый вид этих обстоятельств - относимость работника к специальным субъектам, которые привлекаются к дисциплинарной ответственности по особым правилам. Например, прокуроры, судьи привлекаются к дисциплинарной ответственности по особым правилам. Такое обособление лиц этих профессий происходит в силу специфики и особой важности выполняемых ими функций. Эти служащие сами обладают властными полномочиями привлекать других лиц к дисциплинарной ответственности. Поэтому налагать на них меру дисциплинарного взыскания может только вышестоящее лицо. К примеру, Генеральный прокурор по отношению к прокурору.

В-третьих, в качестве вида специальных юридически значимых обстоятельств можно выделить выполнение работником особых трудовых обязанностей, связанных с жизнью и здоровьем людей. Это, к примеру, выполнение работ, связанных с движением железнодорожного и другого транспорта.

В-четвертых, это наличие особого круга лиц или органов, наделенных правом привлечения к дисциплинарной ответственности (например, комиссия по трудовым спорам при определенном предприятии, учреждении).

В-пятых, особым видом специальных юридически значимых обстоятельств является наличие дополнительных специальных взысканий, применяемых к работникам. Например, специальным взысканием является лишение машиниста права на управление локомотивом на срок от 3 месяцев до 1 года с переводом с его согласия на другую работу, освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы.

В-шестых, это дополнительные возможности для обжалования дисциплинарных взысканий. В частности, кроме суда, можно обратиться в вышестоящий орган или к вышестоящему должностному лицу.

В случае если индивидуальный трудовой договор расторгается работодателем за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию может осуществляться:

- за невыход на работу без уважительных причин, т.е. за отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня;
- за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;
- за невыход на новое рабочее место после законного перевода на новое рабочее место;
- за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора;
- за самовольное использование дней отгулов и за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении (отказал работнику в предоставлении отпуска в течение 2 лет подряд (ч. 4 ст. 118 ТК РФ)), а также если время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, если работник является донором, то, согласно ч. 2 ст. 190 ТК РФ, работникам-донорам предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов день отдыха с сохранением средней заработной платы. Следует иметь в виду, что невыход работника на работу в его выходной день, если приказ был издан администрацией в соответствии с требованиями ст. ст. 104, 110 ТК РФ, надо рассматривать как прогул без уважительной причины. В частности, в ч. 1 ст. 110 ТК РФ указывается, что работа в выходные дни запрещается. В ч. 2 уточняется, что в отступление от положений ч. 1 привлечение работников к работе в выходные дни допускается в порядке и случаях, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 104 ТК РФ. Привлечение работника к сверхурочной работе может быть произведено работодателем без согласия работника случаях, указанных в ч. 2 ст. 104 ТК РФ. Привлечение к сверхурочной работе с письменного согласия работника производится в соответствии с требованиями ч. 3 ст. 104 ТК РФ.

При увольнении работника по п. I ч. 1 ст. 86 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) следует иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения

трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным обстоятельством. Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации или на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию. Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников.

При расторжении индивидуального трудового договора по п. "j" ч. 1 ст. 86 ТК РМ необходимо учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) имущества предприятия, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий. Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

За другие нарушения работодатель может уволить работника, если только он совершил их неоднократно. Повторное нарушение трудовой дисциплины в течение двенадцати месяцев дает основание для увольнения при условии, что за первое нарушение на работника было наложено дисциплинарное взыскание и оно не снято досрочно. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. "g" ч. 1 ст. 86 ТК РМ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. При этом работодатель вправе уволить работника и тогда, когда последний 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.

В случае расторжения трудового договора по данному основанию следует иметь в виду, что:

- совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения индивидуального трудового договора;
- работодателем были соблюдены предусмотренные ст. 209 ТК РМ сроки применения дисциплинарных взысканий.

Работник должен дать объяснения о совершенном проступке, причем отказ работника от объяснений не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя об увольнении объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня его издания и влечет последствия со дня его объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников (ч. 2 ст. 210).

Индивидуальный трудовой договор - один из основных институтов трудового права. Прежде всего трудовой договор является основанием для возникновения отношений между работником и работодателем. Трудовые отношения в Молдове в современный период не могут возникать без заключения индивидуального трудового договора. Договорный метод привлечения к труду полностью соответствует конституционному принципу свободы выбора рода деятельности и места работы. В трудовом договоре всегда выражается воля гражданина, направленная на вступление в трудовые отношения с конкретным работодателем. С момента заключения трудового договора возникают трудовые отношения, и работник подпадает под действие норм трудового права, под его защиту. Работа без заключения трудового договора, что, к сожалению, практикуется в настоящее время, прежде всего лишает работника такой защиты и освобождает работодателя от обязанностей соблюдать трудовое законодательство. Одной из важных функций трудового законодательства в современный период является защита работников от необоснованных увольнений по инициативе работодателей.

Литература

1. Трудовой кодекс, Закон Республики Молдова N 154-XV от 28 марта 2003 г.
2. Гражданско-процессуальный кодекс, Закон Республики Молдова N 225-XV от 30 мая 2003 г.
3. Кодекс законов о труде от 25 мая 1973 г.
4. Закон Республики Молдова N 1129-XIV от 7 июля 2000 г. "О профессиональных союзах".
5. Сосна Б.И., Горелко Н.А. Трудовое право Республики Молдова. К., 2001.
6. Сосна Б.И., Куренной А.М. Трудовые споры. К., 2004.
7. Гапоненко В.В., Михайлова Ф.Н. Трудовое право. М., 2003.

8. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. М., 2004.
9. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник // ООО "Журнал "Управление персоналом". М., 2005.
10. Трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. М.: Изд-во: "Юнити-Дана". Закон и право, 2003.
11. Ершов В., Ершова Е. Судебная практика рассмотрения трудовых споров // Трудовое право. 1998. N 1.