

There are no translations available.

Я проработал комендантом в студенческом общежитии более 25 лет. И вот в конце 2008 года (накануне Нового года) ректор университета получил заявление от члена студенческого совета с требованием уволить меня. Так случилось, что я вместе с друзьями перебрал спиртного. И начал ночью врываться в комнаты студенток в костюме Деда Мороза. Потом подрался со студентами, которые не могли из-за меня уснуть. Ну, а затем я и сам заснул прямо посреди холла и начал громко храпеть, ругаясь бранью во сне на шефа за маленькую зарплату коменданта.

В итоге, ректор издал приказ об увольнении меня за несоответствие занимаемой должности по ст. 86 ч. 1 п. е) Трудового кодекса РМ. При этом у меня даже не потребовали объяснений! Скажите, меня уволили законно?

Николай Сираченко, Кишинев

На вопрос читателя отвечает магистр права, адвокат Аронов Роман.

- Николай, приказ о вашем увольнении по ст. 86 ч. 1 п. е) Трудового кодекса РМ явно не-правомерен, потому что указанная норма предусматривает увольнение работника по инициативе работодателя при установлении факта, когда работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. При этом эта «недостаточная квалификация» должна быть обязательно подтверждена результатами аттестационной комиссии. Это означает, что до принятия приказа об увольнении ректор был обязан организовать аттестацию на предмет соответствия уровня ваших знаний занимаемой должности коменданта общежития, а само решение аттестации оформить соответствующим протоколом.

Понятно, что руководитель вуза этого не сделал, чем грубо нарушил порядок применения на практике ст. 86 ч. 1 п. е) Трудового кодекса РМ.

Между тем, фактической причиной увольнения послужило ваше аморальное поведение как лица, осуществляющего воспитательные функции. Поэтому Вы могли быть уволены совсем по другим основаниям: или по ст. 86 п. i) (в частности, за появление в общежитии в состоянии алкогольного опьянения), или по ст. 86 п. m) Трудового кодекса РФ (за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы).

Юридически верное и грамотное увольнение за пьянство укладывается в следующий алгоритм действий: 1. работодатель приостанавливает действие трудового договора с пьяным работником; 2. сбор доказательств, подтверждающих факт появления работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (например, свидетельство, выданное компетентным медицинским учреждением, акт комиссии, сформированной из равного количества представителей работодателя и работников, свидетельские показания, признание самого нарушителя трудовой дисциплины и т. д.); 3. До увольнения работодатель обязан потребовать у нарушителя трудовой дисциплины письменное объяснение; 4. оформление приказа об увольнении, о содержании которого работник информируется под роспись не менее чем в 5-дневный срок с даты издания приказа.

Таким образом, ректор ву-за (подразумеваем его нерадивого юриста) юридически неверно и неграмотно квалифицировал обстоятельства, которые послужили фактической причиной вашего увольнения. Поэтому, если вы обратитесь к нам за юридической помощью, то мы вас обязательно восстановим на работе.