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 членов 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 ука-занная норма предусматри-вает увольнение работника по инициативе работодателя при установлении факта, когда работник не соответствует за-нимаемой должности или вы-полняемой работе вследствие недостаточной квалификации. При этом эта «недостаточная квалификация» должна быть обязательно подтверждена результатами аттестацион-ной комиссии. Это означает, что до принятия приказа об увольнении ректор был обя-зан организовать аттестацию на предмет соответствия уров-ня ваших знаний занимаемой должности коменданта обще-жития, а само решение атте-стации оформить соответству-ющим протоколом.

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

Между тем, фактической причиной увольнения послу-жило ваше аморальное пове-дение как лица, осуществля-ющего воспитательные функ-ции. Поэтому Вы могли быть уволены совсем по другим основаниям: или по ст. 86 п. i) (в частности, за появление в общежитии в состоянии ал-когольного опьянения), или по ст. 86 п. m) Трудового кодек-са РМ (за совершение работ-ником, выполняющим воспи-тательные функции, амораль-ного проступка, несовмести-мого с продолжением данной работы).

Юридически верное и гра-мотное увольнение за пьян-ство укладывается в следую-щий алгоритм действий: 1. ра-ботодатель приостанавливает действие трудового договора с пьяным работником; 2. сбор доказательств, подтверждаю-щих факт появления работни-ка на рабочем месте в состо-янии алкогольного опьянения (например, свидетельство, вы-данное компе-тентным ме-дицинским учреждением, акт комиссии, сформирован-ной из равно-го количества представите-лей работода-теля и работни-ков, свидетель-ские показания, признание са-мого наруши-теля трудовой дисциплины и т. д.); 3. До увольнения работодатель обязан потре-бовать у нару-шителя трудо-вой дисципли-ны письменное объяснение; 4. оформление приказа об увольнении, о со-держании которого работник информируется под роспись не менее чем в 5-дневный срок с даты издания приказа.

Таким образом, ректор ву-за (подразумеваем его неради-вого юриста) юридически не-верно и неграмотно квалифи-цировал обстоятельства, кото-рые послужили фактической причиной вашего увольнения. Поэтому, если вы обратитесь к нам за юридической помощью, то мы вас обязательно восста-новим на работе.