

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ

Ковалева Т. В.

Республика Беларусь, г. Гомель

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины,

старший преподаватель кафедры

гражданско-правовых дисциплин,

магистр юридических наук

28.01.2020 вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), внесенные законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов». Рассмотрим некоторые аспекты, касающиеся дисциплинарных увольнений.

1. Значительно расширен перечень дисциплинарных увольнений за счет случаев, которые ранее были отражены в Декретах Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» и от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Теперь вместо 7 оснований наниматель может уволить работника за 14 нарушений, в частности:

1) причинение имущественного ущерба государству, физическим и юридическим лицам, установленного вступившим в законную силу решением суда (п. 8 ст. 42 ТК). Ранее возникали затруднения при увольнении работника за хищение имущества третьих лиц на территории нанимателя: других работников, подрядчиков, иных контрагентов нанимателя. По нашему мнению, в таких случаях можно применить п. 8 ч. 1 ст. 42 ТК. При этом установление факта причинения ущерба осуществляется в порядке гражданского судопроизводства, а пострадавшее лицо освобождается от доказывания вопросов, установленных при вынесении приговора суда о привлечении к уголовной ответственности: имели ли место противоправные действия и совершены ли они работником;

2) нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные

среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь (абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК). В ТК не конкретизировано, на какой момент исчисляется размер средней заработной платы. В комментарии к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», указывается, что используются данные статистической отчетности на момент обнаружения ущерба [1]. Однако может сложиться ситуация, когда ущерб выявлен в начале месяца, данные о средней заработной плате станут известны лишь в следующем. При этом наниматель обязан соблюдать порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и не пропустить сроки наложения взыскания;

3) неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц (п. 9 ч. 1 ст. 42 ТК). По этому основанию уволить работника можно в двух случаях:

- при нарушении порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц в организациях всех форм собственности;
- при неправомерном отказе в рассмотрении обращений государственным органом.

Согласно ч. 3 ст. 5 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 300-З «Об обращениях граждан и юридических лиц» руководители организаций несут персональную ответственность за ненадлежащую работу с обращениями. Возможно делегирование полномочий по рассмотрению обращений другим работникам на основе приказа руководителя организации или путем закрепления обязанностей в должностной инструкции. Например, к должностным обязанностям заместителя руководителя организации по идеологической работе относится рассмотрение в пределах своей компетенции обращений работников организации и граждан [2]. Таким образом, представляется, что круг работников, которые могут быть уволены по данному основанию, ограничен руководителем организации или уполномоченным им должностным лицом. В связи с этим видится целесообразным перенесение данного основания в ст. 47 ТК.

4) неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений (п. 11 ч. 1 ст. 42 ТК). Если иное не указано в законодательстве, организации имеют право не

предоставлять запрашиваемую информацию. Так, установлена обязанность предоставлять в уполномоченные органы следующие данные:

- отчетность о деятельности банка (ст. 119 Банковского кодекса Республики Беларусь от 25 октября 2000 г. № 441-З);
- отчетность о хранящихся, перевозимых, реализуемых, перерабатываемых и (или) используемых товарах, а также о совершенных таможенных операциях (ст. 18 Договора о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза от 11 апреля 2017 г., подписан в г. Москва);
- доступ к коммерческой тайне (ч. 2 ст. 11 Закона Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З «О коммерческой тайне»);
- сведения, необходимые для осуществления административной процедуры (ст. 22 Закона Республики Беларусь от 28 октября 2008 г. № 433-З «Об основах административных процедур»);
- годовую индивидуальную отчетность (ст. 16 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 57-З «О бухгалтерском учете и отчетности»).

При этом предоставление неполных либо недостоверных сведений бухгалтерской отчетности, отчетности таможенному органу, данных государственной статистической отчетности влечет за собой привлечение к административной ответственности, а сведений о деятельности банка – приостановление или отзыв лицензии.

1. Увольнения по п. 9 и 11 ст. 42 ТК являются дисциплинарными, и требуется соблюдение порядка привлечения к ответственности. При этом нанимателю необходимо установить, что работником допущены нарушения неоднократно, т. е. два и более раза в течение шести месяцев. Законодателем не установлено, требуется ли привлечение к ответственности за ранее совершенный проступок. С нашей точки зрения, если факт нарушения будет установлен нанимателем, то неоднократность можно подтвердить ранее примененным взысканием. Если нарушения были выявлены, например, в результате проверки уполномоченными государственными органами или нанимателем, то, считаем, что он вправе уволить работника без привлечения к дисциплинарной ответственности за первый и последующие проступки.

Прекращение трудового договора по указанным выше двум основаниям может подпадать под п. 6 ст. 42 ТК, т. к. надлежащее рассмотрение обращений и предоставление сведений является трудовой обязанностью. Если за ранее совершенный проступок работник привлекался к дисциплинарной ответственности и 6 месячный срок уже истек, то наниматель в течение года вправе уволить работника по п. 6 ст. 42 ТК.

2. Законодатель привел в соответствие нормы ТК и судебную практику касательно увольнения за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин: теперь наниматель имеет право уволить работника в случае совершения дисциплинарного проступка повторно, если ранее наложенное дисциплинарное взыскание не снято или не погашено.

3. В ч. 9 ст. 43 ТК закреплено, что при расторжении трудового договора, когда прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд, наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула. Однако указанное нововведение противоречит некоторым нормам ТК, в частности:

- в соответствии с ч. 6 ст. 50 ТК днем увольнения считается последний день работы, а не первый день прогула;

- согласно ч. 1 ст. 199 ТК до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника для установления факта отсутствия уважительных причин. Если работник отсутствует на работе и не дал объяснений, наниматель не вправе уволить его;

- в соответствии с ч. 1 ст. 46 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за прогул, в т. ч. длящийся, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. Если работник явился на работу, он продолжает выполнять свои трудовые обязанности до даты увольнения, несмотря на совершенный длительный прогул.

На наш взгляд, наниматель не вправе издать приказ об увольнении работника с первого дня прогула, так как не известно, когда у работника может быть последний день работы с учетом уведомления профсоюза за 2 недели. Реализовать такое предоставленное право нанимателю на законных основаниях, без нарушения других норм ТК не представляется возможным.

Список цитированных источников

1. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 дек. 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [Электронный ресурс] // Mintrud.gov.by. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/commet-dekret-5.pdf>. – Дата доступа: 23.01.2020.

2. Выпуск 1 ЕКСД: Должности служащих для всех видов деятельности [Электронный ресурс]: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь, 30 дек. 1999 г., № 159 : в ред. постановления Министерства труда Респ. Беларусь от 21.11.2019 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

ПОНЯТИЕ И ПРАВОВАЯ СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

Комоцкая И. А.

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

начальник научно-исследовательской части,

кандидат юридических наук, доцент

Современные тенденции развития трудовых и связанных с ними отношений, обусловленные изменениями в сфере труда, активным использованием информационно-коммуникационных технологий, требуют совершенствования подходов к системе социальных гарантий работникам.

Понятие «социальная гарантия» не раскрывается в национальном законодательстве о труде и социальной защите, в научной литературе отсутствует единый подход к данному понятию, в связи с чем актуальным представляется изучение данной правовой категории на современном этапе социально-экономического развития.

Исходя из семантического понимания, слово «гарантия» (от англ. gurantee; фр. garantie – обеспечение) означает ручательство, порука в чем-н., обеспечение [1]. При этом слово «социальный» (от лат. socialis – общий, общественный) означает