

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОМ, ИМЕЮЩИМ НЕСНЯТОЕ (НЕПОГАШЕННОЕ) ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ

С. Г. Василевич,

доцент кафедры конституционного права
юридического факультета
Белорусского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

Внесение изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), осуществленных Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З, потребуют тщательного анализа ученых и практиков.

Обратим внимание на такое основание для прекращения трудового договора, как увольнение за неисполнение без уважительных причин обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 42 ТК). Согласно ч. 1 ст. 203 ТК, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола). Обратим внимание на некоторые нормы, которые следует учитывать при применении п. 6 ст. 42 ТК. Если проанализировать в совокупности ст. 198 (в ней предусмотрено в качестве взыскания лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев) и 203 ТК (предусмотрено, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию), то можно сделать вывод, что законодатель увязал исполнение наложенного взыскания с исчислением годовичного срока, в течение которого обычно считается, что работник имеет взыскание. Возможно, что для такого взыскания, как лишение полностью или частично до двенадцати месяцев стимулирующих выплат, следовало бы в ТК предусмотреть исчисление годовичного срока со дня его исполнения. Схожий подход предусмотрен в Кодексе

Республики Беларусь об административных правонарушениях по отношению к административным правонарушениям. К тому же взыскание в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат является более суровой мерой, чем замечание или выговор.

Увольнение по п. 6 ст. 42 ТК (ранее п. 4 ст. 42) не допускается за однократное нарушение трудовой дисциплины, а возможно в том случае, если работник вновь нарушил трудовую дисциплину.

Расторжение трудового договора по п. 6 ст. 42 ТК невозможно при отсутствии конкретного дисциплинарного проступка, а также в случае, когда за этот проступок уже было наложено дисциплинарное взыскание. Однако допустимо не только наложение нового дисциплинарного взыскания, но и увольнение, если противоправные действия работника продолжались, несмотря на наложение взыскания. При этом не все санкции, применяемые нанимателем к нарушителю трудовой дисциплины, относятся к числу дисциплинарных взысканий. Так, не учитываются такие меры правового воздействия, как полное или частичное лишение нарушителя премий, предусмотренных системой оплаты труда, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры, поскольку они не предусмотрены законодательством о дисциплинарной ответственности (ч. 4 ст. 198 ТК).

Ранее в практике некоторых судов были случаи, когда при увольнении по п. 4 ст. 42 ТК учитывались те правонарушения, за которые не было наложено взыскание. Однако наложение дисциплинарного взыскания входит в компетенцию нанимателя, и суд не вправе, разрешая спор и вынося решение, учитывать те нарушения, которые допущены работником, но в связи с совершением которых наниматель никаких приказов не издавал.

При разрешении споров об увольнении по п. 6 ст. 42 ТК суды признают его правомерным лишь в том случае, если дисциплинарные взыскания за предшествующие увольнению проступки были наложены с соблюдением порядка, установленного законодательством о дисциплинарной ответственности. Случаи нарушения трудовой дисциплины, ранее допущенные работником, на которые своевременно, в установленном законом порядке наниматель не реагировал, не могут быть основанием для увольнения.

Дисциплинарные взыскания налагаются нанимателем и другими уполномоченными на то должностными лицами. До применения взыскания от нарушителя должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для наложения взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В отношении некоторых категорий работников законодательством установлены дополнительные гарантии при привлечении к дисциплинарной ответственности.

На практике иногда наниматели за один и тот же проступок вначале налагают взыскание (замечание, выговор), а затем увольняют работника, что недопустимо, поскольку согласно ст. 199 за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. В то же время суды в некоторых случаях восстанавливали на работе явных прогульщиков или тех, кто систематически (не один – два раза и более) нарушал трудовую дисциплину, и только потому, что за последнее правонарушение были применены две меры взыскания, включая увольнение по п. 4 ст. 42 ТК (в настоящее время – п. 6 ст. 42). В таких случаях суду следовало бы выяснять, какое из взысканий наниматель оставляет в силе, при условии

соблюдения всех иных требований к применению соответствующей нормы ТК.

Более того, наниматель до вынесения судом решения вправе, на наш взгляд, отменить один из своих приказов, которым было наложено взыскание в виде замечания, выговора, лишения полностью или частично до двенадцати месяцев стимулирующих выплат, сохранив приказ в той части, где речь идет непосредственно об увольнении, тем более что право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. Конечно, при наложении взыскания в виде увольнения по п. 6 ст. 42 ТК в таком случае важно соблюсти требования относительно сроков увольнения, затребования объяснения и т. п. Формирование соответствующей практики находится в компетенции судов, и позиция автора комментария является его мнением. При этом органам, рассматривающим трудовой спор, желательно отказаться от формального подхода, отдавая предпочтение содержанию (сущности) спора.

Следует пересмотреть подход судов при реализации норм законодательства, предусматривающих гарантии для некоторых категорий работников. На практике традиционно по прежнему месту работы, независимо от основания увольнения по инициативе нанимателя, восстанавливались лица, уволенные в период временной нетрудоспособности, женщины в период беременности и др. Правильным является подход, закрепленный в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому судам разъяснено следующее. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно про-

изводиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Злоупотребление правом нельзя рассматривать как правомерное поведение, поскольку оно является разновидностью неправомерного поведения. Некоторые ученые даже говорят в этой связи о его «составе» по аналогии с правонарушением.

Злоупотребление правом возможно посредством бездействия. Это неправомерное поведение, особенностью которого является то, что за него может быть установлена ответственность либо она может отсутствовать в традиционном ее понимании, но в связи со злоупотреблением субъективным правом, которое рассматривается как правонарушение, лицо может лишиться установленных законом гарантий.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом, на наш взгляд, суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае наниматель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Так ориентирует суды Верховный Суд России. Полагаем, правильно. Это неудивительно, ведь в Российской Федерации, несмотря на некоторые трения между Конституционным и Верховным Судами, этими инстанциями много сделано для развития национального законодательства с учетом принципов и норм международного права, опыта работы Европейского суда по правам человека. Полагаем, что в судах должны защищаться интересы не только работника, но и нанимателя.