



ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Минск, 2019 г.

Настоящий сборник представляет собой обзор судебной практики по трудовым спорам. Составлен главным управлением юридической работы и правового обеспечения аппарата Совета ФПБ с целью ознакомления правовых (главных правовых) инспекторов труда правовой инспекции труда ФПБ с основными тенденциями и направлениями практики судов Республики Беларусь при рассмотрении трудовых споров.

В настоящем сборнике собраны материалы, основанные на статьях кандидатов юридических наук, доцентов, заслуженных юристов, судей Верховного суда Республики Беларусь со ссылками на Трудовой кодекс Республики Беларусь, Гражданский кодекс Республики Беларусь, Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины", Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 г. № 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций", постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде", постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 г. № 4 "О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников", иные нормативные правовые акты.

Настоящий сборник не является нормативным правовым актом, ссылки на его положения не имеют юридической силы. В случае принятия новых нормативных правовых актов положения настоящего сборника применяются с учетом изменения законодательства.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Судебные споры, связанные с оформлением трудовых отношений.....	4
2. Судебные споры, связанные с изменением существенных условий труда.....	13
3. Судебная практика по делам, связанным с увольнением по соглашению сторон и в связи с сокращением.....	21
4. Судебные споры, связанные с расторжением срочного трудового договора по требованию работника.....	29
5. Увольнение по результатам предварительного испытания.....	39
6. Основные нарушения трудового законодательства нанимателем при увольнении.....	46
7. Ответственность нанимателя за задержку расчета при увольнении.....	54
8. Увольнение за однократное грубое нарушение правил охраны труда: законодательство и судебная практика.....	59
9. Увольнение за появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы.....	66
10. Увольнение за систематическое неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей.....	73
11. Увольнение за несоблюдение законодательства о борьбе с коррупцией.....	85
12. Увольнение из-за утраты доверия.....	93
13. Увольнение в связи с совершением аморального проступка.....	102
14. Практика применения судами положений коллективных договоров, соглашений.....	109
15. Судебная практика по нетипичным трудовым спорам.....	124

1. СУДЕБНЫЕ СПОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОФОРМЛЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Как правило, началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК РБ), а также фактическое допущение работника к работе независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

Прежде, чем перейти к рассмотрению споров, связанных с оформлением трудовых отношений (в частности, о признании трудового договора заключенным, о понуждении к надлежащему оформлению трудовых отношений) необходимо иметь в виду следующее.

1. Различать трудовой и гражданско-правовой договоры.

При разрешении споров об оформлении трудовых отношений в суде должны быть доказаны возникшие правоотношения – трудовые либо гражданско-правовые. Характерными признаками работы, выполняемой лицом, состоящим с нанимателем в трудовых отношениях, являются: постоянный (регулярный) характер; систематическая выплата в установленные сроки заработной платы; соблюдение режима труда и отдыха.

При этом гражданско-правовые отношения подтверждаются гражданско-правовым договором, содержащим условия о его предмете, и актом приема-передачи выполненных работ (услуг). Помимо этого, Гражданский кодекс Республики Беларусь (далее – ГК РБ) не предусматривает при заключении договора подряда подачу заявления о приеме на работу, издания приказа (распоряжения) нанимателя о приеме на работу (глава 37 ГК РБ).

ПРИМЕР 1

Н. обратился в суд с исковым заявлением к организации о признании трудового договора заключенным, о понуждении к надлежащему оформлению трудовых отношений, о внесении записи в трудовую книжку.

Представители ответчика, напротив, указывали на наличие гражданско-правовых отношений, однако не предоставили суду ни копии договоров

подряда, заключенных в указанный период, ни копии актов приема-передачи выполненных работ, которые могли бы свидетельствовать о наличии гражданско-правовых отношений.

При этом факт трудовых отношений между истцом и ответчиком подтверждается пояснениями сторон, письменными материалами дела, в т.ч. копиями табелей учета рабочего времени, согласно которым истец отработал расчетную норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе. Табели учета рабочего времени утверждены нанимателем и представлены в Департамент государственной инспекции труда. Кроме того, из представленных суду копий платежных поручений на выплату заработной платы следует, что истцу оплата труда производилась на банковскую карту одновременно с другими работниками ответчика. В платежных поручениях назначением платежа указывалась заработная плата либо аванс с приложением к ним ведомостей начисленных выплат, что характерно для трудовых отношений, в то время как по договорам подряда выплачивается не заработная плата, а вознаграждение.

Исходя из вышеизложенного, суд пришел к выводу о том, что трудовой договор между истцом и ответчиком фактически заключен. Иск Н. был удовлетворен.

ПРИМЕР 2

Судом первой инстанции отказано в удовлетворении иска Н. к организации "Ф" о понуждении к оформлению трудовых отношений, поскольку установлено, что истец выполнял работу по перевозке грузов в "Ф" на основании договора подряда.

Рассматривая кассационную жалобу истца, судебная коллегия по гражданским делам указала, что, применяя нормы материального права, суд первой инстанции не учел, что в соответствии со ст. 656, 657 ГК РФ предметом договора подряда признается работа и ее результат. Условие договора подряда о его предмете считается согласованным, если договор

позволяет достоверно определить перечень и состав сторон по выполнению работы, а также объем и результат этой работы.

Предметом заключенного договора являлась доставка груза по маршруту заказчика. Однако при разрешении спора суд первой инстанции не учел то, что истцом договор подряда не подписан, в связи с чем решение суда, что он был заключен между истцом и ответчиком, является незаконным. Также суд не учел то обстоятельство, что работа по доставке товара, которой занимался истец, носит постоянный характер и не ограничивается объемом выполненной работы.

Решение суда первой инстанции признано необоснованным и отменено. При повторном рассмотрении дела суд постановил обязать "Ф" оформить с Н. трудовые отношения и взыскать окончательный расчет при увольнении.

2. Ненадлежащее оформление приема на работу не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений.

Как правило, споры об оформлении трудовых отношений возникают в следующих случаях:

- не был соблюден установленный порядок приема на работу;
- не оформлен (или не надлежаще оформлен) трудовой договор;
- не истребованы у граждан при приеме на работу документы, предъявляемые при заключении трудового договора (статья 26 ТК РФ).

В свою очередь, при заключении договора подряда не предусмотрены подача заявления о приеме на работу, издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, заключение договора о полной материальной ответственности и т.д.

ПРИМЕР 3

При рассмотрении иска В. о понуждении к оформлению трудовых отношений суд установил, что истцом написано заявление о принятии на работу, нанимателем издан приказ о приеме на работу, а также заключен договор о полной материальной ответственности.

В качестве доказательства ответчик предоставил суду только

свидетельские показания, согласно которым заявление и приказ о приеме на работу истца по договору подряда были оформлены по ошибке консалтинговой компанией, которая выполняет кадровую работу на предприятии и отвечает за функцию передачи документов.

Суд обоснованно не принял как достоверное доказательство показания свидетелей и удовлетворил иск В.

Необходимо иметь в виду, что отсутствие печати в трудовом договоре, равно как и подписи нанимателя, не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений между работником и нанимателем (согласно части второй статьи 25 ТК РФ фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен).

ПРИМЕР 4

Б. обратился в суд с исковым заявлением о понуждении нанимателя к надлежащему оформлению трудовых отношений, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

При рассмотрении дела судом установлено, что директор предложил истцу должность специалиста по продаже с заключением контракта. Истец подписал уже подписанный ответчиком контракт сроком на один год.

В судебном заседании представитель ответчика указал на то, что спорный контракт не является официальным документом, поскольку не заверен печатью нанимателя. По мнению суда, отсутствие печати на контракте не свидетельствует, что подписанный обеими сторонами документ не имеет юридической силы.

Судом иск Б. удовлетворен.

Не истребование нанимателем необходимых при приеме на работу документов, невыполнение мероприятий, позволяющих определить профессиональную пригодность кандидата к выполнению работы по соответствующей должности (профессии) также не свидетельствуют об

отсутствии трудовых отношений между работником и нанимателем

ПРИМЕР 5

П. обратилась с иском в суд о признании отношений трудовыми, взыскании с нанимателя заработной платы, внесении записи в трудовую книжку. Наниматель подал встречный иск к П. о признании трудового договора недействительным.

При рассмотрении дела суд установил, что при трудоустройстве на работу истица не предоставила паспорт, поскольку он находился на замене в РУВД, поэтому информация в трудовую книжку не была внесена.

В обоснование встречного иска представитель ответчика привел следующие доводы:

- трудовой договор был подписан нанимателем вследствие обмана со стороны истицы;*
- истица умышленно не представила документы для полного оформления на работу (паспорт и справку о прохождении медицинской комиссии);*
- истица приступила к работе без ознакомления с приказом о приеме на работу.*

Однако суд признал вышеуказанные доводы необоснованными и несостоятельными и установил, что нанимателем был допущен ряд нарушений при приеме П.

Иск П. удовлетворен, а в удовлетворении встречного иска нанимателя судом было отказано. Суд обязал нанимателя произвести запись в трудовую книжку истицы о приеме на работу и об увольнении по соглашению сторон.

Фактическое допущение работника к работе и, соответственно, начало действия трудового договора в силу статьи 25 ТК РФ имеют место исключительно на вакантную должность.

ПРИМЕР 6

К. обратилась в суд с заявлением об установлении факта трудовых

отношений с Обществом охотников и рыболовов.

В связи с достижением пенсионного возраста истице необходимо представить в районное управление по труду, занятости и социальной защите справку о доходе за указанный период работы. Фактически она на протяжении года выполняла работу в указанном Обществе вместо своей матери, которая была трудоустроена по совместительству, а по основному месту работы являлась учителем. Официально трудоустроить ее не могли, поскольку на тот момент она была несовершеннолетней.

Суд указал, что согласно ст. 25 ТК РФ фактический допуск к работе может иметь место только на вакантную должность. Показания свидетелей о том, что истица с 1976 по 1977 гг. работала вместо матери в Обществе охотников и рыболовов, суд расценил как оказание помощи дочерью своей матери.

Суд решил, что доводы заявителя не могут служить основанием для удовлетворения заявленных требований.

Отсутствие наименования должности в штатном расписании организации при не предоставлении доказательств, подтверждающих фактическое допущение работника к работе и заключение трудового договора, свидетельствует об отсутствии трудовых отношений.

ПРИМЕР 7

В исковом заявлении в суд Б. указал, что с 15 июня работал в ЧТУП директором кафе. Ответчик в лице директора А. отстранил его от занимаемой должности. Б. просил суд восстановить его на работе.

Из материалов дела усматривается, что истец был приглашен для ознакомления с работой кафе с целью возможного трудоустройства, но трудовой договор с ним не был заключен и фактически к исполнению трудовых обязанностей в качестве директора ЧТУП он не был допущен.

Судом проверялись доводы истца о том, что он фактически исполнял обязанности директора кафе с 15 июня по 1 июля, однако они обоснованно не

приняты во внимание, исходя из следующего.

Так, представитель ответчика пояснила, что разместила объявление в Интернете о вакансии директора кафе. Однако в штатном расписании ЧТУП такой должности не было, она отсутствует и в настоящее время. Данная должность могла быть введена, если бы Б. показал себя квалифицированным специалистом.

Свидетель Д. пояснила, что проводила с Б. собеседование, предложила походить в кафе, посмотреть его работу, а в случае если он предложит какие-либо новые идеи по улучшению работы, то, возможно, его примут на работу. Аналогичное предложение было сделано М., принятому впоследствии на работу поваром, а затем заведующим производством.

Другие свидетели пояснили, что Б. ходил в кафе, но никаких указаний никому не давал, на кухню не заходил. Работой кафе по-прежнему руководила А., которая впоследствии сообщила Б., что не нуждается в его услугах.

Истец в судебном заседании не оспаривал, что заявления о приеме на работу он не писал, трудовую книжку не предоставлял. Из табелей учета рабочего времени и ведомостей на выплату заработной платы за указанный период усматривается, что Б. в состав работников предприятия не включался, заработная плата ему не начислялась и не выплачивалась.

Суд отказал в удовлетворении иска Б., поскольку в ходе заседаний не подтвердилось выполнение им работы по трудовому договору.

3. Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений лежит на нанимателе.

Обязанность по надлежащему оформлению приема на работу либо заключению в установленном порядке договора подряда возлагается на нанимателя.

В силу статьи 54 ТК РБ обязанность по истребованию документов, необходимых для заключения трудового договора, а также по подготовке приказа (распоряжения) о заключении трудового договора работнику под

роспись лежит на нанимателе.

ПРИМЕР 8

В. обратился в суд с иском к организации "В" о признании отношений трудовыми, взыскании задолженности по заработной плате.

При оценке возникших правоотношений суд установил, что между В. и организацией "В" имели место трудовые отношения, поскольку В. выполнял работы в пределах времени, установленного для всех работников, также наниматель принял трудовую книжку, которая предъявляется только при заключении трудовых договоров.

Возражения ответчика о том, что отсутствие письменного договора подряда еще не доказывает возникновение трудовых отношений, которые тоже должны оформляться письменно, не опровергают установленного судом. Напротив, обязанность надлежащего оформления приема на работу, равно как и заключения договора подряда, возлагается на нанимателя, что им не было сделано. Проявленная небрежность не служит доказательством в пользу ответчика.

Иск В. судом удовлетворен.

4. Факт трудовых отношений может быть подтвержден показаниями свидетелей.

При этом свидетельские показания должны быть согласованы друг с другом, подробны и подтверждаться иными письменными материалами дела.

ПРИМЕР 9

При рассмотрении иска Б. и К. об установлении факта трудовых отношений и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула судом обоснованно не приняты во внимание доводы представителя ответчика о том, что истцы не работали в кафе, к работе их никто не допускал, трудовые договоры с ними не заключались, документы не принимались.

Из показаний свидетеля С. усматривается, что она неоднократно посещала кафе, 24 июня отмечала день рождения и ее обслуживала официант

К. Также она видела Б., которая находилась на кухне в качестве повара. Согласно ее показаниям Б. и К. были в рабочей одежде с "бейджами".

Свидетель О. также рассказал суду, что при посещении кафе неоднократно видел К. за барной стойкой и Б. в качестве повара.

Суд обоснованно принял во внимание показания данных свидетелей, поскольку их объяснения согласуются между собой, подробны и подтверждаются письменными материалами дела: фотографиями истцов в кафе, на которой они запечатлены в рабочей одежде, справкой районной больницы, согласно которой при выдаче листа нетрудоспособности Б. указано место работы – кафе ответчика, а также книгой замечаний и предложений, в которой имеются записи посетителей по поводу работы К. и Б.

Показания свидетелей Ф. и В., отрицавших факт работы истцов в кафе, судом оценены критически, поскольку они опровергаются собранными по делу доказательствами.

Суд удовлетворил иск Б. и К.

ПРИМЕР 10

Рассматривая иск П. об установлении факта трудовых отношений и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд принял во внимание показания свидетелей К., Б. и И., которые являлись постоянными покупателями магазина и неоднократно видели истицу, работавшую за кассой.

У суда отсутствовали основания не доверять показаниям данных свидетелей, т.к. их показания согласованы с иными доказательствами по делу.

Вместе с тем судом критически оценены показания свидетеля Х., согласно которым П. не работала у ответчика, а стажировалась. Свидетель Х. длительный период работает в другом магазине, с представителем ответчика находится в приятельских отношениях, а к П. испытывает неприязнь, что не оспаривала в судебном заседании.

На основании собранных доказательств иск П. удовлетворен.

Факт заключения трудового договора с работником может быть

подтвержден письменными и иными средствами доказывания (например, перепиской по электронной почте, штатным расписанием организации и др.).

5. В зависимости от предмета иска работник может быть уволен или восстановлен на работе.

При отсутствии требования истца о восстановлении на работе при разрешении исков об установлении факта заключения трудового договора, понуждении нанимателя к его оформлению в решении суда указывается дата окончания трудового договора истца. В ином случае имеет место восстановление истца на работе, то есть разрешение не заявленного истцом требования.

ПРИМЕР 11

Л. обратилась в суд с иском к ИП Ч. об установлении факта заключения трудового договора, понуждении нанимателя к его оформлению, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Судом установлено, что Л. была фактически допущена к работе и в соответствии со ст. 25 ТК РБ с ней был заключен трудовой договор.

Суд удовлетворил исковые требования Л. о признании заключенным трудового договора между ИП Ч. и Л. и возложил обязанность по его оформлению на ответчика. Вместе с тем суд не указал даты окончания трудового договора истца, тем самым допустив восстановление истца на работе, о чем требования им не заявлялись.

Судебная коллегия по гражданским делам, рассматривая дело в кассационном порядке, сочла необходимым дополнить решение суда указанием об окончании работы 27 ноября.

2. СУДЕБНЫЕ СПОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С ИЗМЕНЕНИЕМ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Согласно части четвертой статьи 19 ТК РБ трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон. В связи с обоснованными

производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 ТК РБ, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (часть первая статьи 32 ТК РБ).

Перечень оснований для изменения существенных условий труда является открытым. В частности, к ним относятся изменение:

- системы оплаты труда;
- режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени,
- изменение гарантий;
- уменьшение размеров оплаты труда.

ВАЖНО! При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 ТК РБ (часть четвертая статьи 32 ТК РБ) с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (часть вторая статьи 48 ТК РБ).

Изменение существенных условий труда должно быть обосновано производственными, организационными и экономическими причинами.

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по пункту 5 части второй статьи 35 ТК РБ является незаконным (пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" (далее – постановление № 2)).

ПРИМЕР 1

К. работал проводником пассажирского вагона 6-го разряда. 2 июля наниматель вручил К. предупреждение о понижении тарифного разряда в связи с необходимостью работы в пассажирском вагоне поезда, которая

предусматривает наличие у проводника пассажирского вагона 5-го разряда.

В тот же день К. письменно заявил об отказе от работы в изменившихся условиях труда и был уволен по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РФ.

При рассмотрении иска К. о восстановлении на работе суд пришел к выводу, что увольнение К. произведено незаконно ввиду отсутствия обоснованных производственных, организационных и экономических причин изменения существенных условий труда.

Так, представители ответчика ссылались на необходимость рационализации и совершенствования рабочих мест на вагонном участке, сокращение вагоноотправлений в международном сообщении посредством уменьшения количества проводников 6-го разряда и увеличения количества проводников 5-го разряда. Однако согласно справке о количестве вагонов в составе поезда, на котором работал истец, количество фирменных вагонов поезда, как и маршрутов, оставалось неизменным, количество дополнительных вагонов изменялось незначительно. Более того, численность проводников увеличилась, новые проводники 5-го разряда были переведены проводниками 6-го разряда.

С учетом того, что с момента прекращения трудовых отношений прошло более года, суд обоснованно посчитал восстановление на работе К. нецелесообразным и с его согласия правомерно взыскал с ответчика возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка, а также возмещение морального вреда.

ПРИМЕР 2

В заявлении суду истец А. указал, что работал в ОАО "Ц" в должности заместителя начальника цеха. А. отказался подписать договор о полной материальной ответственности, после чего распоряжением нанимателя был уволен с работы по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РФ за отказ от продолжения работы в связи с изменившимися существенными условиями труда.

А. просил суд признать его увольнение незаконным и восстановить на

работе, ссылаясь на то, что увольнение произведено нанимателем без каких-либо производственных, организационных и экономических обоснований.

Судом установлено, что производственные, организационные и экономические причины, послужившие основанием для существенного изменения условий труда, являются обоснованными. Заключение договора о полной материальной ответственности и новая должностная инструкция предусматривали возложение на А. дополнительных должностных обязанностей и были разработаны в целях рационализации рабочих мест, а также предотвращения случаев хищения товарно-материальных ценностей, которые участились в последнее время по причине того, что доступ к ним имел широкий круг лиц.

В связи с этим причины изменения существенных условий труда А. признаны обоснованными, а в удовлетворении иска А. суд отказал.

Уменьшение размера оплаты труда не всегда является изменением существенных условий труда.

Так, при решении вопроса об отнесении уменьшения размера доплат к изменению существенных условий труда необходимо учитывать положения части первой статьи 63 ТК РФ, в силу которой формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Если же доплата к заработной плате работнику является выплатой стимулирующего характера и не предусмотрена локальными нормативными правовыми актами либо законодательством как обязательная, ее отмена не уменьшает размер заработной платы, установленной контрактом, а значит, не относится к изменению существенных условий труда.

ПРИМЕР 3

Инженеру лесхоза К. приказом директора была установлена доплата за

руководство внедрением компьютерной программы. Впоследствии доплата была отменена нанимателем без обоснования причин. К. подал заявление об увольнении по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РФ и перестал выходить на работу, после чего был уволен за прогул (п. 5 ст. 42 ТК РФ).

Считая увольнение незаконным, в исковом заявлении К. просил изменить формулировку причины увольнения на п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РФ, взыскать выходное пособие и средний заработок за время вынужденного прогула.

Суд выяснил, что установленная К. доплата не предусмотрена в трудовом договоре, коллективном договоре, Положении об оплате труда или Положении о премировании, следовательно, она не изменяет форму и систему оплаты труда и не уменьшает размер заработной платы, а значит, отмена доплаты не является изменением существенных условий труда. Данная доплата носила индивидуальный стимулирующий характер и выплачивалась из собственной прибыли предприятия.

Суд в удовлетворении иска К. отказал.

Ухудшение финансового состояния предприятия – одна из обоснованных экономических причин.

Так, при снижении нанимателем заработной платы из-за ухудшения финансового положения организации в судебной практике имеют место споры, связанные с изменением формулировки причины увольнения работника с пункта 5 части второй статьи 35 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) на пункт 1 статьи 42 ТК РФ (увольнение в связи с ликвидацией организации).

ПРИМЕР 4

Л. обратился в суд с иском к ЗАО "П" об изменении формулировки увольнения с п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РФ на п. 1 ст. 42 ТК РФ.

Как следует из приказа ЗАО "П", с целью уменьшения расходов на аренду нежилого помещения, оплату услуг по хранению металлопродукции, транспортных расходов, а также по причине низких объемов реализации с

указанного склада было решено расторгнуть договор аренды изолированного помещения в г. Гомеле и переместить филиал предприятия в г. Дзержинск.

Факт того, что истцу было известно как о намерении нанимателя расторгнуть договор аренды и хранения, так и о наличии производственных и экономических причин для принятия нанимателем такого решения, подтвердился на судебном заседании.

Нарушений законодательства при увольнении Л. по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РБ нанимателем допущено не было, поэтому суд отказал Л. в удовлетворении иска.

В случае ухудшения финансового состояния предприятия наниматель имеет право уменьшить размер доплат и размер должностных окладов определенных категорий работников.

ПРИМЕР 5

13 июня истец М. получил уведомление нанимателя "Р" об изменении существенных условий труда в связи с установлением меньшего должностного оклада.

От продолжения работы М. отказался, после чего приказом нанимателя от 20 июня был уволен по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РБ.

В исковом заявлении суду М. просил изменить формулировку причин увольнения с п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РБ на п. 1 ст. 42 ТК РБ.

Судом установлено, что определением экономического суда в отношении "Р" открыто ликвидационное производство. На момент рассмотрения иска "Р" не ликвидировано, из ЕГР не исключено. Следовательно, оснований для увольнения истца по ч. 1 ст. 42 ТК РБ не имелось.

В связи с финансовым положением "Р" приняло решение об изменении оплаты труда, уменьшении должностного оклада. Данные действия признаны судом экономически обоснованными, а доводы М. о снижении ответчиком заработной платы в целях недопущения его увольнения по п. 1 ст. 42 ТК РБ являются несостоятельными.

Отсутствие необходимости полной занятости работников не свидетельствует о сокращении численности или штата работников.

При разрешении споров, связанных с изменением формулировки увольнения с пункта 5 части второй статьи 35 ТК РФ на пункт 1 статьи 42 ТК РФ, суд принимает во внимание сохранение должностей в штатном расписании организации, временное замещение и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора.

ПРИМЕР 6

К. работал у ответчика СООО "М" инженером электросвязи. 5 марта К. был уволен по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РФ по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

С формулировкой причины увольнения К. не согласен, поэтому обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения с п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РФ на п. 1 ст. 42 ТК РФ, возмещении морального вреда.

Судом установлено, что руководство СООО "М" приняло решение о передаче части технических функций организации по договору аутсорсинга. В связи с этим необходимость в полной занятости работников отдела отпала. К. было вручено уведомление об изменении существенных условий труда, которым предлагалось установить неполный рабочий день с 08:30 до 12:30. С изменением существенных условий труда К. не согласился, поэтому был уволен с работы по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РФ.

В судебном заседании СООО "М" представило выписку из штатного расписания, из которой усматривается, что работники отдела, в котором работал К. на момент его увольнения, переведены на 0,5 ставки. Также в материалах дела представлены копии приказов о временном замещении указанных должностей другими работниками.

Таким образом, доводы истца о том, что фактически в организации имело место сокращение численности работников, не нашли своего подтверждения, поэтому судом в иске К. было отказано.

Предупреждение работника об изменении существенных условий труда должно быть в письменном виде.

ПРИМЕР 7

Р. обратилась в суд с иском о признании увольнения по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РБ незаконным. От подписания уведомления об изменении существенных условий труда она отказалась, т.к. считала, что надлежащим образом не была предупреждена об изменениях в условиях работы, и потребовала от нанимателя проект дополнительного соглашения к контракту, а также приказ с указанием оснований для изменения существенных условий труда.

Представитель ответчика в суде пояснил, что дополнительное соглашение не является первоначальным документом, фиксирующим обоюдное согласие сторон на изменение существенных условий труда, а говорит о согласии работника на продолжение трудовых отношений в новых условиях.

Содержание изменений существенных условий труда было отражено в приказе, на основании которого подготовлены письменные уведомления. Таким образом, по мнению суда, Р. при ознакомлении с условиями изменения существенных условий труда во врученном ей экземпляре письменного уведомления была предупреждена надлежащим образом.

Судом в удовлетворении иска Р. отказано.

Срок письменного предупреждения работника - не позднее чем за семь календарных дней.

Данная норма нашла закрепление в подпункте 3.2 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций" (далее – Декрет № 5).

ПРИМЕР 8

А. работала в организации главным бухгалтером на условиях контракта.

13 апреля посредством уведомления А. была предупреждена нанимателем об уменьшении доплат к должностному окладу со 150 % до 60 %. Изменение существенных условий труда обусловлено уменьшением производства

продукции и нагрузки на работников.

Поскольку А. не захотела продолжить работу на новых условиях, она была уволена с работы по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РБ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного заработка.

Доводы А. о несоблюдении месячного срока уведомления, указанного в ТК РБ, признаны судом необоснованными, поскольку нанимателем соблюдены условия о сроке предупреждения согласно Декрету № 5, имеющему большую юридическую силу по сравнению со ст. 32 ТК РБ, в которой установлен месячный срок. В удовлетворении иска А. судом отказано.

3. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ДЕЛАМ, СВЯЗАННЫМ С УВОЛЬНЕНИЕМ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН И В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ

Увольнение по соглашению сторон предполагает достижение соглашения по двум обстоятельствам: основанию увольнения и дате увольнения. Увольнение по соглашению сторон не может быть произведено при отсутствии выраженного письменно желания обеих сторон на прекращение трудовых отношений именно по данному основанию и с определенной даты.

Так как в ТК РБ порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон не урегулирован, это вызывает затруднения в его практическом применении. В частности, в ТК РБ не установлено, каким образом должно оформляться волеизъявление обеих сторон трудового договора на его прекращение. На практике происходит следующим образом. Если инициатором увольнения является работник, то он обращается к нанимателю с заявлением об увольнении, в котором основанием увольнения указывает соглашение сторон и называет дату увольнения. При согласии руководитель налагает резолюцию об увольнении. Однако не считается соглашением сторон, если работник в своем заявлении просит уволить его по соглашению сторон одной датой, а руководитель организации укажет в своей резолюции другую. Такая ситуация

может быть исправлена, если работник в ответ на такое предложение нанимателя письменно выразит согласие на увольнение датой, указанной нанимателем в резолюции.

Согласно пункту 18 постановления № 2 при достижении договоренности между работником и нанимателем на прекращение трудового договора по соглашению сторон договор прекращается в срок, определенный сторонами. Независимо от того, в какой форме достигнуто соглашение между сторонами, на нанимателе лежит обязанность издать приказ об увольнении и ознакомить с ним под роспись работника, сделать в трудовой книжке работника запись об увольнении в соответствии с точной формулировкой закона, выдать ее работнику и произвести окончательный расчет в день увольнения.

ВАЖНО! Если стороны достигли соглашения о прекращении трудового договора с определенной даты, но трудовые отношения фактически продолжают, то трудовой договор по аналогии со статьей 39 ТК РФ считается продолженным на прежних условиях, а его прекращение – несостоявшимся.

Следует иметь в виду, что прекращение трудового договора по соглашению сторон не обусловлено для нанимателя необходимостью соблюдения каких-либо особых процедур и условий (например, выплаты выходного пособия, предварительного уведомления профсоюза и т.п.). Кроме того, увольнение по соглашению сторон допустимо в период временной нетрудоспособности работника или в период нахождения его в отпуске.

ПРИМЕР 1

А. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и в заявлении указала, что работала в СЗАО "Г" в должности специалиста по кадрам. 1 июля 2015 г. с ней был заключен контракт на 5 лет. Приказом нанимателя от 24.12.2015 она была уволена в этот же день по соглашению сторон по п. 1 ст. 35 ТК РФ. Ссылаясь, что между нею и нанимателем не было достигнуто соглашение об увольнении, просила восстановить ее на прежнее место работы.

При рассмотрении дела судом установлено, что 25 ноября 2015 г. после того, как директор общества высказал ей претензии по поводу работы, А. написала заявление об увольнении с работы 25 ноября 2015 г. по соглашению сторон. Заявление А. было принято, однако в этот день директор его не подписал. Увольнение 25 ноября 2015 г. произведено не было, и истица продолжала работать.

10 декабря 2015 г. А. была ознакомлена с резолюцией директора на ее заявлении об увольнении с 24 декабря 2015 г. После этого стороны вопрос об увольнении А. не обсуждали, согласие истицы на увольнение с этой даты не выяснялось.

Приказом от 1 декабря 2015 г. А. предоставлен трудовой отпуск с 22 декабря 2015 г. по 3 января 2016 г. В период нахождения А. в отпуске нанимателем издан приказ об ее увольнении с работы 24 декабря 2015 г. по соглашению сторон по п. 1 ст. 35 ТК РБ. Об увольнении А. уведомлена не была, окончательный расчет не произведен, трудовая книжка выдана не была. С данным приказом А. была ознакомлена после окончания отпуска. А. предложила нанимателю отменить приказ об увольнении как незаконный, на что директор ответил отказом.

Представитель ответчика указанные обстоятельства увольнения не оспаривал, однако считал, что соглашение о дате увольнения было достигнуто, поскольку А., ознакомившись 10 декабря 2015 г. с резолюцией директора, ни в устной, ни в письменной форме не выразила свое несогласие на увольнение 24 декабря 2015 г.

Суд пришел к выводу о незаконности произведенного увольнения по следующим основаниям.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 17 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 "О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников" (далее – постановление № 4), при рассмотрении споров

работников о прекращении контракта по соглашению сторон подлежат проверке доводы работника и нанимателя о достигнутом соглашении в определенный ими срок.

Как видно из представленных доказательств, между работником и нанимателем соглашение о сроке прекращения трудовых отношений не было достигнуто. Истица А. просила уволить ее 25 ноября 2015 г., наниматель произвел ее увольнение 24 декабря 2015 г., не получив согласие истицы на увольнение этой датой. В связи с не изданием приказа об увольнении 25 ноября 2015 г. А. не выразила согласие на увольнение в другой срок, в дальнейшем не имела желания прекращать трудовые отношения, поэтому увольнение 24 декабря 2015 г. является незаконным.

В судебном заседании А. просила вместо восстановления на работе взыскать в ее пользу возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

В соответствии с ч. 2 ст. 243 ТК РФ, если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

Суд пришел к выводу, что восстановление истицы на прежнее место работы является нецелесообразным как исходя из сложных межличностных отношений между истицей и директором, так и из того, что до разрешения спора судом А. трудоустроилась в другую организацию.

Решением суда увольнение А. по п. 1 ст. 35 ТК РФ признано незаконным.

Суд постановил взыскать с СЗАО "Г" в пользу истицы возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка, а также расходы по оказанию юридической помощи адвокатом, государственную пошлину в доход государства.

Наниматель обжаловал решение суда в кассационном порядке, однако

определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда оно оставлено без изменения, а кассационная жалоба – без удовлетворения.

Сокращение численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК РБ) является одним из оснований досрочного прекращения трудовых отношений по инициативе нанимателя. Основанием сокращения численности или штата работников могут являться, например, уменьшение объемов работ, внедрение нового оборудования, автоматизация процессов, проведение технических и организационных мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников определенных специальностей.

Согласно части первой статьи 43 ТК РБ расторжение трудового договора по пункту 1 статьи 42 ТК РБ (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработка.

Однако при увольнении по сокращению численности или штата работников нанимателю следует обратить внимание на следующие условия: сокращение численности или штата работников имело место в действительности; наниматель принял все меры к трудоустройству увольняемого работника.

Так, наниматель должен предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся вакансии по должностям и работам, которые соответствуют его уровню квалификации, а также должности и работы более низкой квалификации. В частности, наниматель должен составить перечень всех вакантных должностей, имеющихся на предприятии, предоставить этот перечень работнику, должность которого сокращается. Свое согласие или несогласие на перевод на другую предлагаемую ему работу увольняемый

должен выразить в письменном виде.

Работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении не позднее чем за 2 месяца, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении. Наниматель обязан в указанный срок уведомить работника о предстоящем увольнении в письменной форме под роспись.

В то же время согласно части пятой статьи 43 ТК РФ наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения о предстоящем высвобождении, компенсация производится пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Не позднее чем за 2 недели до увольнения работника необходимо уведомить профсоюз. В соответствии со статьей 46 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 ТК РФ, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного уведомления соответствующего профсоюза.

КСТАТИ! Работникам, увольняемым по пункту 1 статьи 42 ТК РФ, выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других условиях, предусмотренных законодательством.

Кроме того, наниматель обязан предоставить один свободный день в неделю работнику в период двухмесячного срока предупреждения о предстоящем увольнении для самостоятельного трудоустройства у других нанимателей (часть седьмая статьи 43 ТК РФ).

Стоит отметить, что в случае незаконного увольнения суд восстанавливает работника на прежнее место работы даже тогда, когда

должность уволенного работника уже сокращена. Если же суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

ПРИМЕР 2

К. с 03.06.2013 работал в ОАО "БВ" начальником службы безопасности. С ним был заключен двухлетний контракт и договор-обязательство о неразглашении коммерческой тайны. Приказом нанимателя от 20.11.2014 ему объявлено замечание за нарушение правил пользования документами, относящимися к коммерческой тайне предприятия. Приказом нанимателя от 28.01.2015 К. уволен в связи с сокращением штата работников.

В исковом заявлении суду К. указал, что дисциплинарного проступка он не совершал, поэтому просил отменить дисциплинарное взыскание. Считает увольнение незаконным, т.к. нанимателем при увольнении не предложены имевшиеся на предприятии вакантные должности, кроме того, увольнение произведено в период его временной нетрудоспособности. Просил восстановить его на прежнее место работы в должности начальника службы безопасности.

По иску в части отмены дисциплинарного взыскания суд постановил следующее. В соответствии со ст. 197 ТК РФ за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность в виде:

- 1) замечания;*
- 2) выговора;*
- 3) увольнения (п. 4, 5, 7, 8, 9 ст. 42 ТК РФ, п. 1 и 5-1 ст. 47 ТК РФ).*

Согласно п. 4 Положения о коммерческой тайне ОАО "БВ" работа с

документами, относящимися к коммерческой тайне предприятия и имеющими соответствующий гриф, осуществляется только в служебных помещениях ОАО "БВ". Судом установлено, что в ходе проверки службой безопасности на контрольно-пропускном пункте организации в личном портфеле К. был обнаружен ряд документов, относящихся к коммерческой тайне предприятия, за что приказом от 20.11.2014 К. объявлено замечание за нарушение правил пользования и обращения с документами, относящимися к коммерческой тайне предприятия. Указанный факт не оспаривается истцом.

Доводы истца о том, что данные документы он вынес из рабочего кабинета в помещение контрольно-пропускного пункта, т.к. его кабинет был опечатан, а ему требовалось работать с документами, судом обоснованно не приняты во внимание, поскольку истцом допущено нарушение Положения о коммерческой тайне ОАО "БВ" и подписанного истцом договора-обязательства о неразглашении коммерческой тайны.

Суд пришел к выводу о соответствии меры взыскания тяжести дисциплинарного проступка. Сроки и порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности нанимателем не нарушены.

Что касается признания незаконным увольнения, суд постановил удовлетворить заявленные иски требования.

Так, согласно ч. 1 ст. 43 ТК РФ расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Судом установлено и не оспаривается ответчиком, что в нарушение ч. 1 и 4 ст. 43 ТК РФ при увольнении К. не были приняты меры по его трудоустройству в связи с предстоящим увольнением по сокращению штата работников. Истцу не были предложены другие имеющиеся в организации вакантные должности, работу по которым истец мог выполнять с учетом его специальности и квалификации.

В судебном заседании представитель ответчика ссылался на то, что

наниматель располагал сведениями о нежелании истца работать на других должностях, поэтому другие работы ему не предлагались, однако письменных доказательств об отказе истца от продолжения работы суду не представлено.

Установлено также, что в нарушение ч. 2 ст. 43 ТК РБ истец был уволен в период его временной нетрудоспособности. Доводы представителя ответчика о том, что он не знал о нахождении истца в день увольнения на больничном, правового значения не имеют.

При рассмотрении дела установлено, что должность начальника службы безопасности на ОАО "ББ", которую занимал истец, сокращена, а истец в настоящее время работает в другой организации. В судебном заседании истец выразил согласие на выплату взамен восстановления на работе возмещения в размере десятикратного среднемесячного заработка.

Учитывая вышесказанное, в связи с нецелесообразностью восстановления истца на прежнее место работы суд постановил взыскать с ответчика в пользу К. возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка в силу положений ст. 243 ТК РБ, а также государственную пошлину в доход государства.

Данное решение было обжаловано в кассационном порядке истцом и ответчиком и оставлено судом без изменения.

4. СУДЕБНЫЕ СПОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ТРЕБОВАНИЮ РАБОТНИКА

В соответствии с частью первой статьи 41 ТК РБ срочный трудовой договор подлежит досрочному расторжению по требованию работника в случаях:

- его болезни или инвалидности;
- иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору;

- нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Уважительные причины (болезнь, инвалидность работника и др.) являются самостоятельным основанием, влекущим досрочное расторжение по требованию работника срочного трудового договора (контракта). При оценке уважительности причин суд учитывает, что указанные истцом причины препятствовали ему выполнять работу по заключенному контракту. К таким причинам могут относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи. Доказательства об уважительности причин досрочного расторжения контракта предоставляются истцом (пункт 19 постановления № 4).

ПРИМЕР 1

В исковом заявлении В. указала, что принята на работу по контракту сроком на один год на должность горничной гостиницы. На момент трудоустройства она проживала недалеко от работы, и время следования до ее непосредственного рабочего места составляло не более 15 минут. Однако впоследствии по семейным обстоятельствам она переехала по адресу своей фактической регистрации, и добираться до работы приходилось около двух часов.

В. обратилась к нанимателю с заявлением об увольнении в связи с переменой места жительства, в удовлетворении которого ей было отказано.

В исковом заявлении В. просила суд понудить ответчика к досрочному расторжению контракта на основании ст. 41 ТК РБ в связи с фактической сменой места жительства.

Судом установлено, что рейсовые автобусы до гостиницы не ходят и В. вынуждена ездить на маршрутных такси. Ежемесячные затраты на дорогу составляют 80 руб., в то время как заработная плата составляет 300 руб.

Время окончания рабочей смены истицы определено в 20:00, маршрутное такси в это время делает последний рейс и не всегда останавливается на

остановке возле гостиницы, что нередко приводит к необходимости прибегать к услугам такси и влечет дополнительные расходы.

Решением суда иск удовлетворен.

Нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора также является основанием для расторжения договора (контракта) по требованию работника. В соответствии с частью второй статьи 41 ТК РБ факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

ПРИМЕР 2

В. обратился к нанимателю о досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, выразившимся в невыплате причитающихся ему компенсаций.

Наниматель отказал в удовлетворении заявления В. об увольнении по ст. 41 ТК РБ, поскольку факт нарушения законодательства о труде не был установлен уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. После этого В. был уволен за прогул без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК РБ).

В исковом заявлении В. просил суд признать увольнение за прогул без уважительных причин незаконным, изменить дату и формулировку причин увольнения с п. 5 ст. 42 ТК РБ на ст. 41 ТК РБ.

При рассмотрении дела судом установлен факт отсутствия истца на рабочем месте более 3 часов, что подтверждается записями камер наружного видеонаблюдения, докладной запиской о нарушении трудовой дисциплины, путевым листом, показаниями свидетелей.

На основании приведенных доказательств суд отказал в удовлетворении искового заявления.

Одной из распространенных причин нарушения нанимателем

законодательства о труде, влекущих расторжение срочного трудового договора (контракта) по требованию работника (статья 41 ТК РБ), является невыходом или несвоевременная выплата заработной платы.

Заработная плата выплачивается работникам регулярно в дни, определенные коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), но не реже:

- двух раз в месяц (часть первая статьи 73 ТК РБ) – для работающих по трудовому договору;
- одного раза в месяц – для работающих по контракту (пункт 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины").

Согласно части второй статьи 73 ТК РБ для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

ПРИМЕР 3

И. обратилась в суд с исковым заявлением об изменении формулировки причины увольнения с п. 5 ст. 42 ТК РБ на ст. 41 ТК РБ.

При рассмотрении спора судом было установлено, что срок выплаты заработной платы, установленный контрактами с работниками 10 числа каждого месяца, был перенесен на 17 число приказом нанимателя, с которым работники не были ознакомлены. Данный факт подтвержден письменными доказательствами: копией выписки по карт-счету клиента банка, копией постановлений о привлечении к административной ответственности по ст. 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях директора организации, в которой работала И.

Также судом установлено, что в течение месяца И. по причине временной нетрудоспособности вследствие черепно-мозговой травмы не выходила на работу. В следующем месяце И. обратилась по телефону к

специалисту, занимающемуся кадровыми вопросами нанимателя, с просьбой предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы, на что получила устное согласие нанимателя. В течение последующих двух недель И. не выходила на работу и была уволена нанимателем за прогул, о чем узнала непосредственно в день увольнения. При этом приказ об увольнении объявлен ей под роспись с нарушением срока, установленного в ч. 5 ст. 199 ТК РФ.

Таким образом, суд пришел к выводу, что в данном случае имели место факты нарушения нанимателем законодательства о труде.

Судом иск И. удовлетворен.

Исследование судебной практики свидетельствует о том, что не всегда являются безусловным основанием для расторжения срочного трудового договора (контракта) по статье 41 ТК РФ:

- отдельные нарушения законодательства о труде, установленные уполномоченным органом надзора, однако не препятствующие выполнению работы, при наличии вины работника;
- единичные нарушения законодательства о труде при их своевременном устранении нанимателем до проведения проверок уполномоченными органами.

ПРИМЕР 4

При рассмотрении иска М. о расторжении срочного трудового договора по ст. 41 ТК РФ судом установлено, что М. в нарушение требований ст. 103 ТК РФ, ч. 6 ст. 228 ТК РФ был отстранен от работы до получения медицинского заключения в учреждении здравоохранения без сохранения среднего заработка на основании п. 4 ч. 2 ст. 49 ТК РФ.

Разрешая иск, суд посчитал, что допущенное нанимателем нарушение трудового законодательства носило единичный характер и не повлекло для истца какого-либо вреда или тяжких последствий. Также нанимателем были приняты меры для устранения допущенного нарушения до проведения проверок, в частности, был выплачен средний заработок за время

прохождения медицинского осмотра, что подтверждено реестром перечисления по заработной плате.

В удовлетворении иска М. отказано.

ПРИМЕР 5

Станочник деревообрабатывающих станков М. обратился в суд с исковым заявлением к организации о расторжении контракта по ст. 41 ТК РБ по причине того, что наниматель не обеспечил здоровые и безопасные условия его труда.

По результатам обращения М. в межрайонный отдел областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь были установлены нарушения нанимателем законодательства о труде (ст. 54, 228 ТК РБ), а именно то, что М. не был надлежащим образом направлен нанимателем при приеме на работу на предварительный медицинский осмотр, а также периодический медицинский осмотр, проводимый раз в два года.

Представитель ответчика в суде указал, что неоднократно истцу предлагалось пройти медицинский осмотр, но он уклонялся от его прохождения, ссылаясь на отсутствие времени, занятие воспитанием детей.

Суд пришел к выводу о том, что обязанность по прохождению медицинского осмотра работников возложена не только на нанимателя, но и на истца как работника организации. При этом судом установлено, что нанимателем обеспечены надлежащие и безопасные условия труда, в частности, истец обеспечен средствами индивидуальной защиты, и станок, на котором он выполнял свои должностные обязанности, находился в исправном состоянии.

Суд установил, что, допустив нарушение законодательства о труде, не препятствовавшее продолжению работы, наниматель предпринял меры по его устранению: истец надлежащим образом был направлен на медицинский осмотр, по результатам которого был признан годным к выполнению своих

должностных обязанностей. В допущенном нанимателем нарушении законодательства о труде имеется и вина истца, который, будучи обязанным проходить в установленном порядке медицинские осмотры, от их прохождения уклонился.

При таких обстоятельствах суд признал несостоятельными доводы М. и отказал в удовлетворении иска.

ПРИМЕР 6

При рассмотрении иска А. суд указал, что несвоевременная выплата истцу части заработка за время перевода его на работу в качестве слесаря по ремонту автомобилей обусловлена действиями истца, который своевременно не сдал заявки на ремонт, на основании которых составляются таблицы учета рабочего времени.

Таким образом, невыплата А. в установленный срок части заработной платы за время его перевода произошла по его вине. А. достоверно знал о необходимости предоставления в установленный срок ремонтных листов, но предоставил их спустя месяц после выполнения соответствующих ремонтных работ. Кроме того, нанимателем самостоятельно выявлены допущенные нарушения и возмещена невыплаченная часть заработка, что подтверждено реестром перечисления по заработной плате, а также расчетными листками.

На основании этих фактов суд отказал А. в удовлетворении иска об увольнении по ст. 41 ТК РФ.

С учетом законодательства о труде и судебной практики сложились определенные правила, которые должны быть соблюдены при увольнении работника по статье 41 ТК РФ.

Согласно части 2 пункта 20 постановления № 4 при рассмотрении споров работников о понуждении нанимателя к досрочному расторжению контракта истец представляет доказательства о нарушении нанимателем законодательства о труде, коллективного договора или условий контракта.

ПРИМЕР 7

В. находился в отпуске без сохранения заработной платы, а затем отсутствовал на рабочем месте вследствие временной нетрудоспособности. По его мнению, наниматель нарушил условия контракта, не предоставив ему после выхода из отпуска рабочее место и рабочий инвентарь.

В связи с этим В. просил суд расторгнуть контракт с нанимателем по ст. 41 ТК РБ, взыскать заработную плату.

Суд установил, что сдача истцом перед уходом в отпуск компьютера, мобильного телефона, автомобиля и иных офисных принадлежностей не свидетельствует о том, что по окончании отпуска истцу не предоставили рабочее место. Также установлено, что рабочее место истца не менялось, перевода и перемещения не было. Иных доказательств, подтверждающих невозможность выполнения В. трудовых обязанностей на закрепленном за ним рабочем месте, не представлено.

Утверждение В. о выполнении работы дистанционно по согласованию с нанимателем также ничем объективно не подтверждено. В. не обращался с жалобами о не предоставлении ему рабочего места и средств труда ни к нанимателю, ни в иные органы, требования о расторжении контракта по основаниям, предусмотренным ст. 41 ТК РБ, не предъявлял.

Таким образом, суд пришел к выводу о недоказанности фактов выполнения В. работы в интересах нанимателя, в т.ч. вне места нахождения нанимателя, а также не установил нарушение нанимателем законодательства о труде и условий контракта.

В удовлетворении заявленных исковых требований В. было отказано.

Кроме того, судом дается надлежащая оценка представленным работником доказательствам о необходимости расторжения контракта по статье 41 ТК РБ, которые являются предметом судебного разбирательства.

ПРИМЕР 8

Б., работавший слесарем газовой котельной, обратился с иском к

нанимателю о досрочном расторжении контракта по ст. 41 ТК РБ. В удовлетворении иска Б. отказано на основании следующих доказательств.

Б. утверждал, что наниматель не выдал ему средства индивидуальной защиты, однако это было опровергнуто в дальнейшем показаниями свидетеля, а также личной карточкой учета средств индивидуальной защиты.

Доводы истца о том, что фактически состоялся его перевод на другую работу, признаны судом несостоятельными.

Опровергнуты судом и доводы истца о нарушении нанимателем требований по выдаче ему инструмента, соответствующего требованиям безопасности. Использование в организации инструмента и оборудования, соответствующих требованиям безопасности, подтверждено показаниями свидетелей Р. и Б., протоколами испытаний и т.п.

Доводы истца о том, что с ним не проводился инструктаж по охране труда, опровергнуты представленными ответчиком соответствующими протоколом и журналом инструктажа, а также показаниями свидетелей.

Согласно пункту 22 постановления № 4 работник не вправе прекратить работу до вынесения судом решения о досрочном расторжении контракта, поскольку такое прекращение может явиться основанием для его увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

Если же в судебном заседании будет установлено, что работник уволен за прогулы без уважительных причин при наличии оснований для досрочного расторжения трудового договора по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, суд изменяет формулировку причины увольнения с пункта 5 статьи 42 ТК РБ на статью 41 ТК РБ.

ПРИМЕР 9

11 мая Р. подал заявление о досрочном расторжении контракта с 18 мая по причине несвоевременной выплаты заработной платы. С 19 мая Р. перестал выходить на работу, вследствие чего был уволен по п. 5 ст. 42 ТК РБ.

17 августа уполномоченный орган надзора за соблюдением законодательства о труде ответил на обращение Р, что задолженность по заработной плате на момент его обращения отсутствовала. 24 августа Р. обратился в суд с иском о расторжении трудового договора по ст. 41 ТК РБ.

Разрешая трудовой спор, суд установил, что действительно ответчиком было допущено нарушение законодательства о труде и условий контракта, выразившееся в несвоевременной выплате заработной платы Р., однако до подачи иска в суд наниматель погасил имеющуюся задолженность.

Таким образом, суд пришел к выводу, что увольнение Р. по п. 5 ст. 42 ТК РБ произведено обоснованно, поскольку после подачи заявления о досрочном расторжении контракта истец прекратил выходить на работу, не дожидаясь решения суда.

Отсутствие заявления о расторжении контракта по требованию работника по ст. 41 ТК РБ, поданного до его увольнения, свидетельствует об отсутствии такого требования и исключает изменение формулировки причин увольнения на ст. 41 ТК РБ.

ПРИМЕР 10

В исковом заявлении об изменении формулировки причин увольнения со ст. 37 ТК РБ на ст. 41 ТК РБ истец А. указал, что при исполнении трудовых обязанностей слесаря-ремонтника он получил увечье, вследствие чего находился на больничном. После выхода на работу наниматель незаконно лишил его надбавок за руководство бригадой и профессиональное мастерство, а также оказывал на него психологическое давление, в результате чего А. был вынужден написать заявление об увольнении по соглашению сторон. По мнению А., увольнение по ст. 37 ТК РБ является неправомерным, поскольку наниматель нарушил законодательство о труде.

Доводы истца судом проверены и признаны необоснованными ввиду того, что доказательств, свидетельствующих о вынужденности подачи заявления об увольнении, оказании психологического давления, истцом не представлено.

Также установлено, что А. не обращался к нанимателю с заявлением о досрочном расторжении контракта по ст. 41 ТК РБ.

Нарушений нанимателем законодательства о труде судом не установлено, в удовлетворении исковых требований отказано.

При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работник имеет право на определенные законодательством выплаты, а именно:

- выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (часть третья статьи 48 ТК РБ);*
- минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат – работникам, работающим по контракту, в случае досрочного расторжения контракта с ними из-за невыполнения /ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя (пункт 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 "Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником" (далее – постановление № 1180)).*

ПРИМЕР 11

Т. обратилась к нанимателю с заявлением о расторжении контракта по ст. 41 ТК РБ в связи с нарушением нанимателем условий контракта (несвоевременная выплата заработной платы, невыдача средств индивидуальной защиты) и выплате компенсации за ухудшение правового положения работника. К заявлению Т. приложила ответ уполномоченного органа надзора, в котором установлен факт нарушения законодательства о труде. Наниматель отказал Т. в расторжении контракта по ст. 41 ТК РБ.

При рассмотрении иска Т. суд установил, что нанимателем были нарушены условия контракта, в частности, не были соблюдены сроки выплаты заработной платы за несколько месяцев, что является основанием для досрочного расторжения контракта с работником по ст. 41 ТК РБ.

Суд полностью удовлетворил иск Т.

5. 6 ГЛАВНЫХ ПРАВИЛ УВОЛЬНЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ

Согласно пункту 7 части второй статьи 35 ТК РФ расторжение трудового договора с предварительным испытанием является самостоятельным основанием увольнения.

При возникновении в суде спора о восстановлении на работе по искам лиц, уволенных по результатам испытания, суд должен проверить обоснованность установления предварительного испытания, законность установления продолжительности срока предварительного испытания, а также наличие оснований для расторжения трудового договора по этому основанию.

1. Невозможность установления предварительного испытания.

В соответствии со статьей 28 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных законом. В частности, частью пятой статьи 28 ТК РФ предварительное испытание не устанавливается для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;
- 3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;
- 4) инвалидов;
- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Так, при увольнении такого лица в связи с неудовлетворительным

результатом испытания суд признает такое увольнение незаконным и восстанавливает работника на работе.

ПРИМЕР 1

К. является инвалидом III группы. Наниматель заключил с ним контракт с условием предварительного испытания. 4 июля К. был уведомлен о том, что контракт с ним будет расторгнут 7 июля как с не выдержавшим испытание.

Суд восстановил К. на работе, поскольку истцу не могло быть установлено предварительное испытание (п. 4 ч. 5 ст. 28 ТК РБ).

2. Наличие условия о предварительном испытании в трудовом договоре (контракте).

Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят на работу без предварительного испытания (часть четвертая статьи 28 ТК РБ).

3. Срок предупреждения об увольнении.

Трудовой договор с предварительным испытанием может быть расторгнут каждой из сторон:

- до истечения срока предварительного испытания, с соблюдением правила о письменном предупреждении другой стороны за три дня;
- в день истечения срока предварительного испытания (часть первая статьи 29 ТК РБ).

4. Обязательное указание причины, по которой работник не выдержал предварительное испытание.

Факт ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей должен быть подтвержден соответствующими документами: актами, докладными и объяснительными записками с указанием с отражением профессионального несоответствия, некомпетентности работника.

Обстоятельства, подтверждающие неудовлетворительные результаты предварительного испытания, должны найти отражение в приказе (распоряжении) нанимателя об увольнении работника.

ПРИМЕР 2

3 января Х. был принят на должность начальника заготовительно-сборочного участка цеха по трудовому договору с предварительным испытанием на срок три месяца.

14 января приказом руководителя истец уволен с работы по п. 7 ч. 2 ст. 35 ТК РФ как не выдержавший предварительное испытание. Однако в приказе не были отражены причины, послужившие основанием для признания Х. не выдержавшим испытание. При этом до 13 января наниматель не предъявлял к нему претензий по работе и не предупреждал об увольнении.

Представленная суду служебная записка заместителя директора А. от 11 января о несоответствии Х. занимаемой должности судом признана недостоверным доказательством, поскольку доказательств тому, что она составлена этой датой и именно в этот день истец письменно предупрежден об увольнении, не представлено.

Сама дата в служебной записке дописана. Допрошенный в качестве свидетеля А. указал, что 11 января он лично никаких претензий к Х. не предъявлял, хотя истец не мог организовать работу подчиненных, допускал срывы сменных заданий и выпуск бракованной продукции, не умел читать чертежи и не составлял карты резки.

Опрошенные свидетели в лице начальника цеха № 3 С. и начальника участка мехобработки П. также указали, что не писали служебных записок по вопросу ненадлежащей работы истца.

В ходе судебного заседания установлено, что в период работы Х. подписал один акт о браке от 5 января, который допустил его подчиненный и исправил по требованию истца. Сам же истец изготовлением продукции не занимался, а лишь руководил процессом.

Как следует из объяснений в суде представителя предприятия, наниматель не фиксировал факты низкой квалификации Х. и ненадлежащее выполнение им должностных обязанностей. Служебных записок и докладных о

некачественной работе истца и его недостаточной квалификации не поступало. Лишь при рассмотрении дела по существу наниматель представил суду акты от 6, 10 и 14 января о несоответствии истца занимаемой должности, с которыми Х. не был ознакомлен и по поводу которых объяснения у него не истребовались. Допрошенные по этим актам свидетели, подписывавшие акты, дали суду противоречивые и непоследовательные показания в отношении как фактов, в них изложенных, так и обстоятельств составления акта.

Суд, оценив представленные доказательства в совокупности, пришел к выводу о том, что у нанимателя через десять дней после приема Х. на работу не имелось достаточных оснований для увольнения его как не выдержавшего предварительное испытание.

Кроме того, суд пришел к выводу о нарушении нанимателем порядка увольнения. Так, согласно ст. 29 ТК РБ каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня, или в день истечения срока предварительного испытания.

В частности, истец оспаривал, что 11 января его письменно уведомили об увольнении. Изложенные представителем В. обстоятельства отказа Х. ознакомиться с уведомлением не соответствуют показаниям свидетеля Е., подписавшей акт. Фактически из материалов дела следует, что решение об увольнении истца принято руководителем на совещании 14 января, т.е. в день издания приказа.

Решением суда постановлено восстановить Х. в должности начальника заготовительно-сборочного участка цеха, взыскать с предприятия в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда. Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение оставлено без изменения.

5. Случаи невыполнения работником обязанностей должны быть письменно зафиксированы.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в части 2 пункта 13 постановления № 2, расторжение трудового договора с предварительным испытанием возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу.

ПРИМЕР 3

1 апреля Г. была принята на работу главным бухгалтером по контракту на один год с условием предварительного испытания на срок три месяца.

Приказом от 27 июня Г. была уволена как не выдержавшая испытание. Считая увольнение незаконным, Г. просила восстановить ее на прежнее место работы, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.

Решением суда в удовлетворении заявленных требований отказано по следующим основаниям.

При рассмотрении дела судом установлено, что истица Г. 1 апреля была принята на должность главного бухгалтера с трехмесячным испытательным сроком. Условие об установлении предварительного испытания включено в контракт, а также указано в приказе о приеме на работу.

Приказом от 27 июня Г. уволена с работы по п. 7 ч. 2 ст. 35 ТК РФ в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием.

Основанием для увольнения явилось неосуществление контроля за документооборотом, неустранение недостатков бухгалтерского учета, выявленных аудиторской проверкой.

Указанные факты подтверждаются материалами аудиторских проверок. Истица в судебном заседании не оспаривала того, что ежемесячные отчеты к сроку, установленному нанимателем, не были подготовлены.

Таким образом, в ходе судебного разбирательства нашли свое подтверждение факты ненадлежащего исполнения истицей своих должностных обязанностей в период испытательного срока, в связи с чем суд сделал вывод о наличии основания для ее увольнения по п. 7 ч. 2 ст. 35 ТК РФ.

Судом также установлено, что за три дня до увольнения истица была предупреждена об увольнении по результатам испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания ее не выдержавшей испытания.

При таких обстоятельствах суд вынес решение об отказе в удовлетворении заявленных требований.

6. Неприменение к работнику гарантий, указанных в статьях 43, 46, 268 ТК РФ.

Так как увольнение работника, как не выдержавшего предварительного испытания, не относится к увольнению по инициативе нанимателя, то в данном случае не применяются гарантии и порядок увольнения согласно статьям 43, 46, 268 ТК РФ. То есть допустимо увольнение работника в период нахождения его на больничном, без предварительного уведомления профсоюза и без выплаты выходного пособия.

ПРИМЕР 4

Т., работавшая поваром, оспаривала в суде увольнение с работы как работника, не выдержавшего предварительного испытания при приеме на работу, по причине того, что на момент увольнения она была беременна.

При рассмотрении дела суд установил, что при приеме на работу наниматель установил двухмесячный срок предварительного испытания, в период которого Т. допускались факты ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей. Так, руководству поступали жалобы поваров на несвоевременную подготовку продуктов, составлявших основную часть обеденного меню, а также жалоба посетителя кафе на некачественное приготовление заказанного им блюда.

За небрежное отношение к работе, систематическое нарушение

рецептуры приготовления блюд приказом нанимателя Т. объявлен выговор с лишением премии по результатам работы.

В судебном заседании также нашел подтверждение факт неподчинения истицы требованиям нанимателя о прохождении периодического медицинского освидетельствования на предмет допуска к работе, в связи с чем она была отстранена от работы.

Суд пришел к выводу о том, что наличие приведенных данных о нарушении исполнительской дисциплины позволяло нанимателю принять решение о расторжении с истицей трудового договора как с работником, не выдержавшим предварительное испытание.

Доводы Т. о нарушении нанимателем запрета на увольнение беременных женщин в данном случае судом обоснованно не приняты во внимание.

В силу положений ст. 268 ТК РБ гарантии, предусмотренные для беременных женщин, применяются при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, а при расторжении трудового договора с работником, не выдержавшим предварительное испытание, не используются.

Решением суда в удовлетворении требований о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда истице отказано.

6. НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ: 5 ЧАСТЫХ ОШИБОК НАНИМАТЕЛЯ

1. Неверное применение норм закона при увольнении по пункту 1 статьи 47 ТК РБ.

Согласно пункту 1 статьи 47 ТК РБ трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей:

1) руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями;

2) главным бухгалтером и его заместителями.

ВАЖНО! Перечень лиц, которые могут быть уволены по пункту 1 статьи 47 ТК РБ, не подлежит расширительному толкованию.

Субъектом увольнения по данному основанию являются руководители и заместители руководителей, главные бухгалтеры и их заместители предприятий и организаций любых форм собственности. При этом наименование руководителя не имеет значения (например, директор, председатель, начальник, ректор, главный врач, управляющий и т.п.). Кроме того, пункт 1 статьи 47 ТК РБ применяется и к руководителям, занимающим должности с двойными наименованиями (например, заместитель директора-начальник управления). Однако главный инженер предприятия, фактически являясь заместителем руководителя, не может быть уволен по рассматриваемому основанию (также как главные энергетики, главные механики и другие главные специалисты, руководители необособленных структурных подразделений, такие как начальники цехов, начальники отделов и т.п.).

ПРИМЕР 1

Истец Д. был принят на работу в ОАО "СР" 27 марта 2007 г. мастером. 24 сентября 2009 г. он был назначен исполняющим обязанности главного инженера, а с 15 февраля 2010 г. — главным инженером по контракту сроком на пять лет.

Приказом нанимателя от 30 января 2014 г. истец уволен с работы по п. 1 ст. 47 ТК РБ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. При этом в приказе об увольнении данных о том, какое конкретно однократное грубое нарушение трудовых обязанностей и когда допустил Д., не содержится, имеется лишь ссылка на решение нанимателя от 30 января 2014 г.

Согласно данному решению Д., будучи ответственным за подготовку и проведение среди юридических лиц и индивидуальных предпринимателей тендеров на закупку товаров, работ и услуг в целях выбора оптимального

поставщика, допустил нарушение законодательства при заключении контракта на закупку за счет средств бюджета оборудования, не соответствующего тендерному предложению.

Суд выяснил, что Д., как главный инженер, не мог быть уволен по п. 1 ст. 47 ТК РБ. Кроме того, наниматель не представил бесспорных доказательств совершения Д. однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также пропустил срок для увольнения истца. Поскольку увольнение по п. 1 ст. 47 ТК РБ относится к мерам дисциплинарного взыскания, наниматель обязан при прекращении трудовых отношений по указанному основанию руководствоваться положениями, регулирующими порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.

Доводы представителя ответчика о том, что Общегосударственный классификатор Республики Беларусь "Профессии рабочих и должности служащих" (ОКРБ 006-2009, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.10.2009 № 125) относит должность главного инженера к категории "руководитель" (код категории — 1), судом обоснованно отвергнуты, т.к. к категории "руководители" указанный классификатор относит начальника отдела кадров, менеджера, мастера и т.д., которые не являются субъектами увольнения по п. 1 ст. 47 ТК РБ.

Указание в должностной инструкции истца о том, что главный инженер является первым заместителем директора, не свидетельствует о возможности увольнения его по п. 1 ст. 47 ТК РБ, поскольку в штатном расписании первый заместитель директора отсутствует, а контракт с истцом заключен как с главным инженером.

Суд постановил восстановить Д. в прежней должности, взыскать с ОАО "СР" в пользу Д. средний заработок за время вынужденного прогула, возместить моральный вред, расходы за оказание юридической помощи и сумму уплаченной госпошлины. Постановлено также, что решение суда в

части восстановления на работе и в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула подлежит немедленному исполнению.

2. Не уведомление профсоюза об увольнении работника **по** инициативе нанимателя.

В соответствии с частью первой статьи 46 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 ТК РФ, кроме пунктов 2, 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. Важно понимать, что помимо уведомления, необходимо еще и предварительное согласие соответствующего профсоюза в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями (часть вторая статьи 46 ТК РФ).

Согласно разъяснению, содержащемуся в пункте 22 постановления № 2, если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (часть вторая статьи 46 ТК РФ), увольнение работника является незаконным, а такой работник подлежит восстановлению на работе.

Кроме того, устранение нанимателем названных нарушений без восстановления работника на прежнее место работы (в частности, изменение даты увольнения работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, получение согласия профсоюзного органа на увольнение) не является основанием к отказу судом такому работнику в иске о восстановлении на работе.

Также следует иметь в виду, что за период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным статьей 244 ТК РФ.

ПРИМЕР 2

Т. работал в ОАО "М" старшим мастером. Приказом от 25 мая 2015 г. он уволен с работы по п. 5 ст. 42 ТК РФ за прогул без уважительных причин.

Т. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании

среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Суд установил, что коллективным договором ОАО "М" предусмотрено расторжение трудового договора по п. 3, 5 ст. 42 ТК РБ только с предварительного согласия профсоюза.

В нарушение положений коллективного договора согласие профсоюза на увольнение Т. было получено на заседании профкома 29 мая 2015 г., т.е. после его увольнения.

В судебном заседании представитель ответчика ссылался на то, что порядок увольнения истца не был нарушен, т.к. согласие профсоюза было получено устно 22 мая 2015 г., а затем это решение профсоюза было включено в протокол очередного заседания профкома. Эти доводы представителя нанимателя судом обоснованно отвергнуты, поскольку такой порядок получения согласия законодательством не предусмотрен.

Суд постановил восстановить Т. на работе и удовлетворить все вытекающие из данного иска требования.

3. Нарушение срока применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии со статьей 200 ТК РБ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. При этом днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. Нарушение срока применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения в качестве дисциплинарного взыскания, является основанием для признания такого дисциплинарного взыскания незаконным.

ПРИМЕР 3

С. работал заместителем директора ООО "Г". 31 марта 2016 г. уволен по п. 1 от. 47 ТК РБ за одно кратное грубое нарушение трудовых

обязанностей, после чего обратился в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения с п. 1 ст. 47 ТК РБ на ст. 41 ТК РБ.

В суде С. ссылался на то, что нарушений трудовых обязанностей он не допускал, кроме того, нанимателем пропущены сроки для применения увольнения как дисциплинарного взыскания.

Из материалов дела усматривается, что основанием для увольнения С. явились действия, выразившиеся в даче распоряжения об отпуске продукции без документов.

Судом установлено, что в ООО "Г" до смены его директора существовала практика отпуска ценностей со склада готовой продукции на основании служебных записок должностных лиц с последующим оформлением документов на ее отпуск. Данное обстоятельство подтвердили в судебном заседании свидетели – работники ООО "Г".

Факт отпуска электродвигателей без оформления товарно-транспортных накладных руководителям ООО "Г" был известен при проведении инвентаризации 3 декабря 2015 г.

При рассмотрении дела также установлено, что действия, которые вменены в вину С., совершены им 18 октября 2015 г. и 30 ноября 2015 г. Об этих фактах генеральному директору В., имевшему право применения дисциплинарных взысканий (в т.ч. и увольнения), было известно в декабре 2015 г. Однако меры дисциплинарного взыскания к С. применены не были.

Доводы представителя нанимателя о том, что новому руководителю организации о допущенных нарушениях стало известно 5 марта 2016 г, поэтому увольнение истца 31 марта 2016 г. произведено на законных основаниях, судом обоснованно отвергнуты, поскольку обнаружение факта дисциплинарного проступка новым руководителем организации не предоставляет ему права применения дисциплинарных взысканий, в т.ч. и увольнения, после истечения установленных законом сроков.

С учетом установленных обстоятельств суд пришел к выводу о том, что

С. незаконно уволен по п. 1 ст. 47 ТК РБ, т.к. нарушены сроки установленного законом месячного срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

Вступившим в законную силу решением суда установлен факт нарушения нанимателем законодательства о труде (несвоевременная выплата заработной платы, а также другие условия контракта), поэтому при рассмотрении настоящего дела суд изменил формулировку причины увольнения с п. 1 ст. 47 ТК РБ на ст. 41 ТК РБ со взысканием в пользу С. компенсации в размере трехкратного среднемесячного заработка.

4. Пропуск дня окончания контракта.

Согласно пункту 2 части второй статьи 35 ТК РБ основанием прекращения трудового договора является истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

При этом следует руководствоваться нормой статьи 38 ТК РБ, предусматривающей, что трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается с истечением его срока. В пункте 16 постановления № 4 указано, что контракт прекращается в последний день его действия, независимо от того, на какой день (рабочий или выходной) приходится его окончание.

ВАЖНО! Увольнение ранее окончания срока действия срочного трудового договора или на следующий день после истечения срока недопустимо.

Гарантии, предусмотренные статьей 43 ТК РБ, о запрете увольнения в период временной нетрудоспособности или нахождения работника в отпуске распространяются на работников лишь при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, а прекращение контракта в связи с истечением срока таковым не является.

ПРИМЕР 4

К. работала бухгалтером в ОАО "З" по контракту сроком на 3 года (с 23 апреля 2013 г. по 22 апреля 2016 г.). Приказом нанимателя она была уволена с

работы 23 апреля 2016 г. по истечении срока контракта. При этом суд установил, что 22 апреля 2016 г. истица не была уволена, 23 апреля 2016 г., согласно таблице учета рабочего времени, она отработала полный рабочий день.

Суд пришел к выводу о том, что поскольку срок контракта истек 22 апреля 2016 г., а трудовые отношения с истицей продолжены, то увольнение последней 23 апреля 2016 г. по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК РФ нанимателем произведено незаконно, т.к. трудовые отношения с ней продолжились.

Решением суда увольнение К. по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК РФ признано незаконным.

5. Отсутствие повода при увольнении за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

Согласно пункту 4 статьи 42 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

В соответствии с разъяснением, содержащимся в пункте 32 постановления № 2, по пункту 4 статьи 42 ТК РФ могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных статьей 198 ТК РФ, вновь нарушили трудовую дисциплину.

Увольнение по пункту 4 статьи 42 ТК РФ является возможным при наличии основания (нарушения трудовой дисциплины, за которые к работнику уже были применены меры дисциплинарного взыскания в установленном порядке) и повода (новое нарушение трудовой дисциплины, совершенное после применения последней меры дисциплинарного взыскания).

ВАЖНО! Не может быть поводом к увольнению нарушение трудовой дисциплины, за которое на работника уже было наложено дисциплинарное взыскание.

ПРИМЕР 5

К. в заявлении суду указал, что с 2009 г. он работал в организации в должности юрисконсульта. Приказом от 27 июня 2015 г. ему было объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора, а 30 августа 2015 г. – в виде замечания. Приказом от 2 сентября 2015 г. он уволен с работы по п. 4 ст. 42 ТК РБ. Считая увольнение незаконным, истец просил суд восстановить его на работе.

Рассматривая дело, суд установил, что до увольнения истец дважды привлекался к дисциплинарной ответственности: 27 июня и 30 августа 2015 г. Суд проверил обоснованность наложения на истца дисциплинарных взысканий и сделал вывод об их правомерности. Поводом к увольнению истца, как указано в приказе об увольнении от 2 сентября 2015 г., послужило ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей, установленное в ходе проверки хозяйственной деятельности организации ответчика Комитетом государственного контроля Республики Беларусь, о чем указано в акте от 29 августа 2015 г. Как следует из материалов дела, установленные проверкой нарушения имели место в 2012, 2014, 2015 гг. О результатах проверки нанимателю стало известно 29 августа 2015 г. после ознакомления с актом проверки, т.е. до наложения дисциплинарного взыскания 30 августа 2015 г. Поскольку после наложения последнего дисциплинарного взыскания истец не совершил нового дисциплинарного проступка, у нанимателя не имелось повода для его увольнения по п. 4 ст. 42 ТК РБ.

При таких обстоятельствах суд признал увольнение истца незаконным и принял решение о восстановлении его на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАНИМАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Согласно части первой статьи 77 ТК РФ при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае невыплаты по вине нанимателя в установленные сроки причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам (статья 78 ТК РФ).

Выплаты, составляющие окончательный расчет.

Судебная практика исходит из того, что к выплатам, причитающимся от нанимателя в день увольнения, относятся следующие:

- ✓ заработная плата, причитающаяся за отработанное время;
- ✓ денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск;

Согласно статье 179 ТК РФ при увольнении независимо от основания работнику, который не использовал или использовал не полностью (независимо от того, за какие периоды отпуск не предоставлялся) трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

- ✓ другие выплаты, предусмотренные законодательством о труде, соглашениями, коллективным или трудовым договором (выходное пособие, пособие по временной нетрудоспособности, компенсация, выплачиваемая при досрочном расторжении контракта по требованию работника, компенсация руководителю организации за досрочное расторжение с ним трудового договора по решению собственника и др.);

- ✓ премии, входящие в систему оплаты труда.

ВАЖНО! Не входят в систему оплаты труда разовые премии (например, к

празднику, к юбилею и т.д.).

Если по условиям локального нормативного правового акта (например, положения о премировании) премия подлежит выплате, однако на момент увольнения невозможно определить ее размер, наниматель обязан выплатить основную заработную плату, предупредив работника, что премия будет выплачена позже, после окончания отчетного периода и начисления ее работнику в соответствии с условиями и показателями, определенными в ЛНПА.

В то же время, если в ЛНПА установлено, что при увольнении до окончания месяца (квартала) премия не начисляется, то наниматель не обязан ее начислять и невыплата таких сумм не будет считаться задержкой расчета.

ПРИМЕР 1

Е. обратился в суд с иском о взыскании причитающихся при увольнении сумм и среднего заработка за задержку расчета при увольнении.

Судом установлено, что Е. 19 октября был уволен с работы в связи с истечением срока действия контракта. В день увольнения истцу посредством перечисления денежных средств на карт-счет выплачена сумма, которую составили должностной оклад, выплаты за работу сверхурочно, а также компенсация за неиспользованный отпуск.

Также суд установил, что на день увольнения в соответствии с контрактом истцу причиталось к выплате премиальное вознаграждение за сентябрь, которое было выплачено нанимателем лишь 6 ноября, после обращения истца в суд.

Доводы ответчика о том, что выплата истцу премии 6 ноября не является нарушением, судом были отвергнуты, поскольку в соответствии с приведенными ЛНПА расчет премии производится не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным, а выплата — не позднее 20 числа. Из представленных документов видно, что при увольнении истца премия за сентябрь была уже начислена, из нее произведены налоговые отчисления,

поэтому она подлежала выплате в день увольнения.

Таким образом, суд установил, что ответчик не произвел окончательный расчет в полном объеме, и постановил взыскать с ответчика в пользу Е. средний заработок за каждый день задержки расчета (т.е. с даты увольнения до даты фактической выплаты премии).

Условие привлечения нанимателя к ответственности – его вина.

ВАЖНО! Нельзя ставить в вину нанимателю просрочку окончательного расчета, если работник сам не явился за получением окончательного расчета, хотя и был надлежащим образом оповещен об этом (например, если работник отсутствовал на работе в день увольнения, а выплаты производились наличными).

Вина нанимателя будет иметь место при выплате окончательного расчета не в день увольнения, а в установленные в организации дни выплаты заработной платы, когда задержка расчета при увольнении была вызвана отсутствием денежных средств на счету организации, поскольку такое положение вызвано ненадлежащей организацией деятельности предприятия, и в других случаях.

ПРИМЕР 2

Решением суда удовлетворены требования Т. к нанимателю о взыскании среднего заработка за задержку расчета при увольнении.

Из материалов дела усматривается, что истец работал в организации на основании заключенного с ним контракта. Трудовые отношения с ним были прекращены 13 января, однако в день увольнения окончательный расчет с истцом произведен не был, и истцу было предложено получить причитающуюся ему заработную плату в день, определенный в данной организации для выплаты работникам зарплаты.

Начисление заработной платы истцу ответчиком было произведено 20 января на его карт-счет одновременно со всеми работниками, а 21 января он ее получил. Задержка выплаты причитающихся работнику сумм составляет 7

дней.

Суд пришел к выводу, что имеется вина ответчика в невыплате истцу в день увольнения причитающихся ему при увольнении сумм.

Следует иметь в виду, что взыскание в суде работником среднего заработка возможно только при наличии оснований для выплат.

ПРИМЕР 3

У. и Ц. обратились в суд с заявлениями к кооперативу "Ж" о понуждении произвести с ними окончательный расчет на день увольнения, а также о взыскании среднего заработка за каждый день задержки расчета на основании ст. 77 ТК РФ.

При рассмотрении заявленных требований суд установил, что У. была избрана на должность председателя кооператива "Ж", впоследствии с ней был заключен контракт на три года. Ц. была принята также в кооператив на должность бухгалтера с заключением контракта на три года.

Протоколом общего собрания кооператива "Ж" установлена оплата председателю и бухгалтеру в размере 9 базовых величин.

У. и Ц. были уволены в связи с истечением срока контракта. В день увольнения им были перечислены денежные суммы, в которые входила заработная плата за отработанное время и компенсация за неиспользованный отпуск.

Истицы, заявляя требования о неполном расчете при увольнении, ссылались на то, что наниматель не оплатил выполнение У. обязанностей паспортиста, а Ц. — обязанностей инспектора по кадрам, установленных приказами председателя кооператива "Ж", с оплатой в размере 3-х базовых величин ежемесячно.

Судом установлено, что общим собранием кооператива должности паспортиста и инспектора по кадрам в штатное расписание не включались, а размер оплаты их труда не определялся.

Таким образом, в период работы оплата труда истцу производилась с

нарушением устава кооператива, без решения общего собрания членов кооператива.

Поскольку окончательный расчет при увольнении с истицами произведен в соответствии с размером оплаты труда, установленным общим собранием, то доводы истиц о том, что окончательный расчете ними произведен не в полном объеме, судом признаны необоснованными.

Выполнение истицами обязанностей инспектора по кадрам и паспортиста не влечет обязанность ответчика по выплате указанных в приказах доплат.

То обстоятельство, что в течение определенного времени истицы получали доплаты за выполнение обязанностей, которые не были включены в штатное расписание, не может являться основанием для взыскания этих сумм с работников. Согласно ч. 3 ст. 107 ТК РФ заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Решением суда в иске У. и Ц. к кооперативу "Ж" было отказано.

Сроки для обжалования работником решение суда.

Согласно части первой статьи 242 ТК РФ работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд:

- в трехмесячный срок – со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права;
- в месячный срок в суд – со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов – по делам об увольнении.

ВАЖНО! О применении последствий пропуска срока обращения в суд нанимателю необходимо заявить в судебном заседании.

При обращении в суд работники освобождаются от судебных расходов, а государственная пошлина и другие судебные расходы взыскиваются с ответчика (нанимателя) при удовлетворении иска.

8. УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

В соответствии с пунктом 9 статьи 42 ТК РБ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

Согласно разъяснению, содержащемуся в пункте 40 постановления № 2, под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, в том числе соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях (пункт 1 статьи 232 ТК РБ), которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями – увечьем или смертью других работников.

ВАЖНО! Для оценки грубого нарушения требований следует учитывать степень вины работника, наличие вины потерпевшего, обстоятельства, при которых было допущено нарушение, очевидность угрозы для здоровья и жизни окружающих.

Кто может быть уволен по пункту 9 статьи 42 ТК РБ?

По данному основанию могут быть уволены должностные лица организации, отвечающие за охрану труда и технику безопасности, другие работники, нарушившие правила охраны труда и техники безопасности. При этом наниматель должен установить, какие конкретно правила по охране труда

нарушены виновным, являются ли эти нарушения грубыми, имеется ли причинная связь между нарушением правил по охране труда и наступившими последствиями. Если действия работника повлекли за собой несчастный случай, то составляется акт о расследовании несчастного случая, в порядке, установленном Правилами расследования и учета несчастных случаев.

Хотя в пункте 9 статьи 42 ТК РФ говорится об увечье или смерти других работников, однако данное основание увольнения применяется и при наступлении указанных последствий в отношении хотя бы одного работника.

Отметим, что потерпевшим должен быть именно другой работник, то есть лицо, состоящее с нанимателем в трудовых отношениях, а не сам нарушитель либо другое лицо, не являющееся работником нанимателя.

Порядок увольнения.

Увольнение по пункту 9 статьи 42 ТК РФ является дисциплинарным взысканием (часть первая статьи 198 ТК РФ), поэтому суд должен проверить соблюдение нанимателем порядка и сроков увольнения. При этом предварительно у работника запрашивается письменное объяснение. В случае, если он докажет в своем объяснении уважительность неисполнения обязанностей, увольнение не производится. В свою очередь, отказ работника от дачи объяснения оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей и не будет препятствовать увольнению.

Вместе с тем частью 3 пункта 32 постановления № 2 установлено, что невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения не являются основанием для отмены дисциплинарного взыскания, в том числе и в виде увольнения по пункту 9 статьи 42 ТК РФ, если факт нарушения подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами.

Расторжение трудового договора по пункту 9 статьи 42 ТК РФ производится после предварительного, но не позднее чем за 2 недели уведомления соответствующего профсоюза (статья 46 ТК РФ). Вместе с тем, в

коллективном договоре, соглашении может быть предусмотрено расторжение трудового договора по инициативе нанимателя только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Сроки увольнения.

В соответствии со статьей 200 ТК РБ дисциплинарное взыскание, в том числе и увольнение, применяется в сроки не позднее:

- 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске (при этом днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен);
 - 1 месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела – при рассмотрении материалов дела правоохрнительными органами;
 - 6 месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка;
 - 2 лет со дня совершения дисциплинарного проступка – по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями.

Указанные сроки не включают время производства по уголовному делу. При этом не допускается увольнение работника по пункту 9 статьи 42 ТК РБ в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

ПРИМЕР 1

А. с 2007 г. работал у ответчика инженером по эксплуатации машинно-тракторного парка ОАО "Р". 27 мая 2016 г. в ОАО "Р" произошел несчастный случай, в результате которого погиб работник ответчика — тракторист-машинист П.

Наниматель уволил А. по п. 9 ст. 42 ТК РБ за однократное грубое нарушение требований по охране труда, повлекшее смерть другого работника.

А. считает увольнение незаконным, в связи с чем просил восстановить его на прежнее место работы, а также взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула.

Решением суда истцу в удовлетворении заявленных требований отказано по следующим основаниям.

Согласно п. 9 ст. 42 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случае однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

По заключению областного управления Департамента государственной инспекции труда одной из причин несчастного случая со смертельным исходом является эксплуатация неисправных машин. Так, кормоуборочный комбайн Jaguar-850 эксплуатировался без тормозного барабана стояночного тормоза.

Согласно п. 194 Правил по охране труда при производстве и послеуборочной обработке продукции растениеводства машины с неисправной тормозной системой к эксплуатации не допускаются.

Инженер по эксплуатации А., который являлся ответственным за выпуск на линию в технически исправном состоянии сельскохозяйственной техники, допустил к эксплуатации кормоуборочный комбайн Jaguar-850 в технически неисправном состоянии, чем нарушил п. 194 данных Правил, п. 3.1 должностной инструкции.

Областное управление Департамента государственной инспекции труда в своем письме предложило ответчику в кратчайшие сроки рассмотреть вопрос о расторжении контрактов с должностными лицами хозяйства, допустившими нарушения правил охраны труда и технической безопасности, что повлекло смерть работника.

В связи с указанным письмом А. был уволен по п. 9 ст. 42 ТК РФ за однократное грубое нарушение требований по охране труда, повлекшее смерть другого работника.

В судебном заседании истец А. ссылаясь на то, что в обязанности ведущего инженера по эксплуатации машинно-тракторного парка не входит

выпуск на линию кормоуборочного комбайна и в путевом листе, выданном трактористу-машинисту П. в день несчастного случая, отсутствует подпись А. о разрешении выезда на линию указанного кормоуборочного комбайна.

Доводы истца судом были отвергнуты исходя из следующего.

Согласно п. 3.1 должностной инструкции ведущего инженера по эксплуатации машинно-тракторного парка, с которой А. ознакомлен под роспись, в его обязанности входила в т.ч. организация эксплуатации и техническое обслуживание машинно-тракторного парка, состоящего из сельскохозяйственной техники.

Довод истца о том, что он не подписывал путевой лист П. 27.05.2016, не освобождает А. от ответственности, поскольку судом установлено, что истец подписал путевой лист с отметкой о технической исправности и разрешении выезда, выданный погибшему накануне гибели, а также путевые листы за предыдущие дни.

Поскольку лицом, ответственным за эксплуатацию и техническое обслуживание машинно-тракторного парка, является А., суд пришел к выводу о том, что наниматель правомерно уволил А. по п. 9 ст. 42 ТК РБ.

Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда кассационная жалоба истца оставлена без изменения.

ПРИМЕР 2

Я. работал заместителем заведующего дворца культуры филиала РУП "В". Приказом нанимателя Я. был уволен по п. 9 ст. 42 ТК РБ за однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье другого работника.

Я. считает увольнение незаконным, поскольку не установлена причинная связь между его действиями и наступившим несчастным случаем, а его увольнение произведено нанимателем с нарушениями. Истец просил восстановить его на работе, взыскать средний заработок за период вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

Решением суда Я. в иске отказано, а определением судебной коллегии по

гражданским делам областного суда решение суда оставлено без изменения.

Заместителем Председателя Верховного Суда Республики Беларусь принесен протест об отмене судебных постановлений по следующим основаниям.

Как показали материалы дела, уборщица служебных помещений П., находясь на работе, выпила из бутылки, оставленной без присмотра уборщицей Б., дезинфицирующее средство "Сандим-Д", разлитое в бутылку из-под минеральной воды, в результате чего получила химический ожог пищевода со степенью утраты трудоспособности на 80 %.

Инспекция труда при проведении расследования выявила, что причиной несчастного случая явилась неудовлетворительная организация работы по обращению с дезинфицирующими средствами. Лицами, допустившими нарушения законодательства об охране труда, инспекция труда признала заведующего дворцом культуры С. и заместителя заведующего Я.

В частности, вина Я. определена тем, что, являясь ответственным за охрану труда должностным лицом, он не организовал надлежащим образом работу с дезинфицирующими средствами при поступлении на склад дезсредства "Сандим-Д", не обеспечил своевременное проведение обучения, инструктажа по охране труда с уборщицей служебных помещений Б., заведующим хозяйством И., чем нарушил правила по охране труда и должностную инструкцию заместителя заведующего дворцом культуры.

На основании данного заключения приказом нанимателя истец уволен с работы по п. 9 ст. 42 ТК РБ.

Рассматривая дело, суд пришел к выводу, что вина истца подтверждается результатами расследования несчастного случая на производстве, инспекцией труда, показаниями истца в судебном заседании, а также постановлением по делу об административном правонарушении, которым истец привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 9.17 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях с

выплатой штрафа в размере 10 базовых величин.

Вместе с тем в нарушение условий п. 40 Постановления № 2 судом недостаточно проверены доводы истца о том, что допущенные им нарушения не находятся в причинной связи с наступившими последствиями.

Как видно из объяснений истца, которые подтвердила в судебном заседании свидетель И., о поступлении на склад дворца культуры нового дезинфицирующего средства "Сандим-Д" ему не было известно, поэтому какие-либо мероприятия по обучению пользования им и инструктажу не проводились.

Из материалов дела также видно, что передача дезинфицирующего средства "Сандим-Д" во дворец культуры произведена в нарушение установленного порядка.

При рассмотрении дела судом первой инстанции не дана правовая оценка постановлению Ч-ского районного отдела Следственного комитета об отказе в возбуждении уголовного дела. Согласно выводам, содержащимся в постановлении, в действиях С. и Я. отсутствует состав преступлений, предусмотренных ст. 306 Уголовного кодекса Республики Беларусь (Нарушение правил охраны труда) и ст. 428 (Служебная халатность), т.к. они не знали о поступлении средства "Сандим-Д" на склад.

Кроме того, судом надлежащим образом не проверены доводы истца о применении к нему за одно и то же нарушение двух дисциплинарных взысканий — выговора и увольнения. При этом ч. 3 ст. 199 ТК РБ предусматривает, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Также наниматель нарушил срок привлечения Я. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, установленный ст. 200 ТК РБ.

Поскольку указанные обстоятельства имеют существенное значение для разрешения спора по существу, судебные постановления отменены с направлением дела на новое рассмотрение.

При новом рассмотрении дела требования истца о восстановлении на работе были удовлетворены.

9. ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ ПО ПУНКТУ 7 СТАТЬИ 42 ТК РБ

Согласно пункту 7 статьи 42 ТК РБ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ (далее — опьянение) в рабочее время или по месту работы.

Так, допустимо увольнение работника, даже однократно:

- появившегося на работе (независимо от того, в рабочее или в нерабочее время — выходной, отгул, отпуск, нахождение на больничном и т.п.) в состоянии опьянения;
- распивавшего спиртные напитки, употреблявшего наркотические средства или токсические вещества по месту работы (независимо от времени распития — рабочее или нерабочее время, а также от того, является он работником с обычным режимом рабочего времени или у него ненормированный рабочий день).

Увольнение за появление на работе в состоянии опьянения.

В качестве доказательств того, что работник находился в состоянии опьянения, могут быть: медицинское заключение, акт, свидетельские показания и другие доказательства, которые должны оцениваться судом в соответствии с частью 4 пункта 37 постановления № 2. Факт появления работника в состоянии опьянения должен быть зафиксирован в тот же день.

ВАЖНО! Продолжительность пребывания на работе в состоянии опьянения не имеет значения.

Как показывает практика, в большинстве случаев состояние опьянения фиксируется с помощью акта, составленного при свидетелях уполномоченным должностным лицом нанимателя (начальник структурного подразделения, в котором работает работник, начальник отдела кадров). Как правило, количество лиц, подписывающих акт, должно быть не менее трех.

В акте необходимо отразить когда, где и в чьем присутствии работник обнаружен в состоянии опьянения, внешние признаки состояния работника (специфический запах, особенности речи, нарушение координации движений, агрессивность и т.п.). В акте должно быть также указано, предлагалось ли работнику пройти медицинское освидетельствование, и по каким причинам оно не было проведено.

ВАЖНО! Алкогольным опьянением признается наличие в крови алкоголя в количестве 0,5 и более промилле.

При обнаружении работника на работе в состоянии опьянения наниматель обязан не допускать его к работе либо отстранить от работы в соответствующий день (смену), т.е. в день появления на работе в состоянии опьянения (статья 49 ТК РФ). На следующий день работник должен быть допущен к работе, если нанимателем не принято решение об его увольнении.

Увольнение за распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ по месту работы.

По данному основанию работника можно уволить в случаях, когда распитие спиртных напитков происходило:

- в рабочее время и по месту работы;
- в рабочее время, но не по месту работы;
- по месту работы в нерабочее время.

ВАЖНО! Для увольнения по пункту 7 статьи 42 ТК РФ за распитие спиртных напитков не требуется доказывать состояние алкогольного опьянения работника, а достаточно зафиксировать сам факт распития спиртных напитков.

В судебной практике не раз возникали вопросы, следует ли при

разрешении спора учитывать причины употребления спиртных напитков (например, день рождения и т.д.) и можно ли их считать уважительными. По общему правилу причина нахождения в нетрезвом состоянии не имеет значения, но при рассмотрении дела суд должен учитывать степень вины работника, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых проступок совершен, предшествующее поведение работника на производстве и его отношение к труду (статья 202 ТК РФ).

Увольнение по пункту 7 статьи 42 ТК РФ производится с соблюдением общих правил применения дисциплинарных взысканий, поскольку в соответствии со статьей 198 ТК РФ увольнение по рассматриваемому основанию относится к дисциплинарным взысканиям.

Трудовой договор по этому основанию может быть расторгнут не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка (не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске) и не позднее шести месяцев со дня его совершения.

При этом до решения вопроса об увольнении работника необходимо истребовать письменное объяснение об имевших место фактах (нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения или распитие спиртных напитков). Отказ работника от дачи объяснений оформляется актом с обязательным присутствием свидетелей. Также при увольнении также должны быть соблюдены требования статьи 43 ТК РФ о запрете увольнения в период временной нетрудоспособности работника или нахождения его в отпуске.

ВАЖНО! При увольнении работника по пункту 7 статьи 42 ТК РФ уведомление профсоюза не требуется (статья 46 ТК РФ).

ПРИМЕР 1

Д. и К. работали в ОАО "С" укладчиками-упаковщиками цеха хрустала. Приказом нанимателя они уволены по п. 7 ст. 42 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Считая увольнение незаконным, Д. и К. просили суд восстановить их на прежние места работы, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и денежную компенсацию морального вреда.

Судом установлено, что 12 февраля 2016 г. в РОВД поступило сообщение от анонимного лица, что на территории ОАО "С" в рабочее время на рабочем месте, в цеху, укладчики-упаковщики Д. и К. находятся в состоянии алкогольного опьянения. Выехавшие на предприятие работники милиции, а также представители ОАО "С" (заместитель директора, старший мастер, начальник цеха, заместитель начальника цеха) провели проверку поступивших сведений.

Д. и К. были приглашены в кабинет старшего мастера. При общении у Д. и К. обнаружены признаки алкогольного опьянения: у Д. – запах алкоголя изо рта, несвязная речь, у К. – запах алкоголя, шаткая походка, о чем в суде дали показания четверо свидетелей.

При прохождении медицинского освидетельствования во врачебном пункте ОАО "С" с помощью прибора "Алкотест-203" состояние алкогольного опьянения подтвердилось у обоих работников. От прохождения медицинского освидетельствования на предмет употребления алкоголя в наркологическом диспансере истцы отказались, что подтверждается актом от 12 февраля 2016 г.

При опросе работниками милиции в рамках административного производства Д. и К. сознались в употреблении джин-тоника ночью перед рабочей сменой.

Поскольку истцы находились в состоянии алкогольного опьянения, они были отстранены от работы.

Анализируя приведенные доказательства в совокупности, суд признал установленным факт нахождения работников в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте в рабочее время, в связи с чем у нанимателя были законные основания для расторжения контракта с Д. и К. по п. 7 ст. 42 ТК РФ.

С учетом изложенного суд принял решение отказать в удовлетворении иска.

ПРИМЕР 2

Я. работал в ООО "С-Б" грузчиком в цеху по переработке рыбопродукции.

Приказом от 30 июня 2015 г. он был уволен по п. 7 ст. 42 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. С увольнением Я. не согласен, т.к. накануне рабочего дня выпил два флакона лекарственного средства "Ламивит" емкостью 100 мл каждый с содержанием этилового спирта, допустив передозировку лекарства, но при этом находился на работе в удовлетворительном состоянии.

Я. просил суд признать незаконным увольнение и восстановить его на прежнее место работы, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула.

При рассмотрении дела судом выявлено, что 1 июня 2015 г. на проходной ООО "С-Б" Я. остановили сотрудники службы безопасности в связи с подозрением на употребление спиртных напитков.

Медработник провел медицинское освидетельствование с использованием прибора "Алконт", в результате которого у Я. установлено алкогольное опьянение (1,9 промилле). Указанные обстоятельства подтверждаются рапортом медсестры медпункта ООО "С-Б" об отстранении от работы и записью в журнале освидетельствования работающих.

По факту нахождения Я. в состоянии алкогольного опьянения службой безопасности предприятия составлен акт, в котором Я. объяснил состояние опьянения употреблением накануне лекарственного средства.

Распоряжением руководителя Я. отстранили от работы на одну смену 1 июня 2015 г.

2 июня 2015 г. начальником цеха по переработке рыбопродукции на имя директора была написана докладная записка о появлении Я. на работе в состоянии алкогольного опьянения с предложением применить к нему

дисциплинарное взыскание по п. 7 ст. 42 ТК РБ. В объяснительной записке от 2 июня 2015 г. Я. указал, что накануне выпил лекарственное средство "Ламивит".

С учетом сообщения Брестского областного наркологического диспансера о том, что употребление препарата "Ламивит" в дозах, вызывающих среднюю степень алкогольного опьянения (1,9 промилле), является не лечебным применением, а злоупотреблением суррогатами алкоголя для достижения состояния алкогольного опьянения, суд пришел к выводу, что у нанимателя были законные основания для увольнения Я. по п. 7 ст. 42 ТК РБ.

В обоснование заявленных исковых требований о восстановлении на работе Я. ссылаясь на нарушение нанимателем порядка и сроков привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, поскольку был уволен в период временной нетрудоспособности по истечении одного месяца со дня совершения проступка.

Указанные доводы были проверены судом, в результате чего установлено, что с 13 по 29 июня 2015 г. Я. находился на больничном, что подтверждается листком временной нетрудоспособности.

Приказом ООО "С-Б" от 30 июня 2015 г. Я. уволен 1 июля 2015 г. по п. 7 ст. 42 ТК РБ за появление на работе 1 июня 2015 г. в состоянии алкогольного опьянения. 1 июля 2015 г. истец сообщил, что с этого дня он нетрудоспособен, и позже представил листки нетрудоспособности с 1 по 20 июля 2015 г.

С учетом этого 6 июля 2015 г. наниматель издал приказ об отмене приказа об увольнении Я. от 30 июня 2015 г., который в тот же день был направлен в адрес истца заказным письмом. Также было направлено уведомление о необходимости явиться в бюро кадров для предъявления листка нетрудоспособности.

Приказом от 21 июля 2015 г. истец был уволен с работы по п. 7 ст. 42 ТК РБ.

Доводы истца о нарушении нанимателем срока для применения к нему

дисциплинарного взыскания в виде увольнения судом признаны несостоятельными, поскольку нахождение истца на больничном не включается в месячный срок со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

ПРИМЕР 3

Н. работал по контракту машинистом электропоезда в УП "М".

Для повышения квалификации Н. с 1 по 26 февраля 2016 г. командировали на обучающие курсы в учебный центр с сохранением среднего заработка и выплатой командировочных расходов в соответствии со ст. 95 ТК РБ.

В акте от 8 февраля 2016 г. установлено, что Н. находился на занятиях в нетрезвом состоянии. С содержанием акта Н. согласился, от прохождения медицинского освидетельствования отказался. В объяснительной записке он указал, что накануне вечером употреблял спиртные напитки. Приказом руководителя учебного центра от 9 февраля 2016 г. Н. отчислен из группы слушателей, а приказом руководителя УП "М" от 7 марта 2016 г. уволен с работы по п. 7 ст. 42 ТК РБ.

Не согласившись с увольнением, Н. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда.

Суд указал, что в соответствии со ст. 91 ТК РБ служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места постоянной работы. Исходя из положений ст. 92 ТК РБ, на работников, находящихся в служебной командировке, полностью распространяется режим рабочего времени, установленный по месту служебной командировки.

Установлено, что наниматель командировал Н. в другую местность для повышения квалификации, так как это определено условиями контракта и входит в круг трудовых обязанностей работника.

Появление на занятиях в нетрезвом состоянии является однократным

грубым нарушением трудовых обязанностей в соответствии с подп. 6.2 п. 6 Декрета № 5 и влечет прекращение трудовых отношений по п. 7 ст. 42 ТК РБ.

Основания и порядок увольнения нанимателем также соблюдены.

С учетом указанных обстоятельств суд отказал Н. в удовлетворении иска. Решение суда было обжаловано истцом в кассационном порядке и оставлено без изменения.

10. ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ ЗА СИСТЕМАТИЧЕСКОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ РАБОТНИКОМ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН ВОЗЛОЖЕННЫХ НА НЕГО ОБЯЗАННОСТЕЙ

Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (пункт 4 статьи 42 ТК РБ), является нарушением работником трудовой дисциплины и влечет расторжение трудового договора по инициативе нанимателя.

Кроме того, неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, признается дискредитирующим обстоятельством увольнения (подпункт 6.1 пункта 6 Декрета № 5).

Среди особенностей увольнения за систематическое неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей можно отметить следующее.

Нарушение трудовой дисциплины должно быть систематическим.

В пункте 32 постановления № 2 разъяснено, что по пункту 4 статьи 42 ТК РБ могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных статьей 198 ТК РБ, вновь нарушили трудовую дисциплину.

Таким образом, расторжение трудового договора по пункту 4 статьи 42

ТК РБ допускается при повторном привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

ПРИМЕР 1

А. работал на ОАО "П" в должности заместителя директора по сельскому хозяйству на условиях заключенного контракта. Приказом от 11.05.2017 А. подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, выразившееся в отсутствии контроля за соблюдением норм охраны труда и правил техники безопасности. Приказом от 15.06.2017 А. уволен с работы по п. 4 ст. 42 ТК РБ за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

А. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, морального вреда и отмене дисциплинарного взыскания.

В ходе судебного разбирательства выяснилось, что поводом для увольнения истца послужило несоблюдение технологических регламентов при проведении весенних полевых работ, а также непринятие мер по вовлечению в сельскохозяйственный оборот земель обособленного структурного подразделения. Кроме того, увольнению А. предшествовало применение к нему меры дисциплинарного взыскания, которое признано судом законным и обоснованным.

Решением суда А. отказано в удовлетворении исковых требований.

При этом при увольнении работника по инициативе нанимателя по пункту 4 статьи 42 ТК РБ необходимо соблюсти порядок наложения дисциплинарного взыскания, а именно в тексте приказа об увольнении отразить мотивы принятого решения, указать, в чем именно заключался дисциплинарный проступок и систематическое неисполнение работником должностных обязанностей.

ПРИМЕР 2

Приказом директора ЗАО "Б" от 20.05.2017 работник К. был уволен по п. 4 ст. 42 ТК РФ "в связи с неоднократным привлечением главного инженера К. к дисциплинарной ответственности, а именно 2 апреля и 13 мая, снижением контроля со стороны К. по отношению к вверенным ему структурным подразделениям ЗАО "Б", отсутствием контроля за дисциплиной в технической службе, службе охраны, о чем свидетельствует увольнение 23 апреля 2017 г. рабочего В. за прогул без уважительных причин, а 21 апреля 2017 г. — увольнение сторожа Я. за нахождение 21 апреля на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения".

Как усматривается из приказа, в вину К. вменено то, что он дважды привлекался к дисциплинарной ответственности, а также снижение с его стороны контроля за соблюдением дисциплины во вверенных ему подразделениях, о чем свидетельствует увольнение вышеуказанных лиц.

Суд пояснил, что применение в отношении истца меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения незаконно, поскольку в приказе не указан конкретный дисциплинарный проступок, совершенный истцом, и дата его совершения, что противоречит положениям ст. 199 ТК РФ.

По мнению суда, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения подчиненных К. лиц не может являться поводом для увольнения К., поскольку указанные события имели место до наложения взыскания, предшествовавшего увольнению.

При таких обстоятельствах суд вынес решение о восстановлении истца на работе в прежней должности и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула.

Необходимо отметить, что в спорах о восстановлении на работе (об изменении формулировки увольнения) работников, уволенных по п. 4 ст. 42 ТК РФ, суд принимает решение об обоснованности привлечения к дисциплинарной ответственности только в том случае, если истец заявил такие требования.

ПРИМЕР 3

Л., работавшая инженером-технологом в ОАО "С", обратилась в суд с иском об изменении формулировки увольнения с п. 4 ст. 42 ТК РБ на п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК РБ (по соглашению сторон).

В ходе судебного разбирательства установлено, что приказом директора от 29.05.2016 истице объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин с 14:00 до 14:15.

Приказом от 22.09.2016 Л. объявлен выговор за аналогичный дисциплинарный проступок. Так, 15.09.2016 в 16.15 Л. покинула рабочее место и до конца рабочего дня не появилась. Приказом директора от 06.10.2016 Л. уволена по п. 4 ст. 42 ТК РБ.

В судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение истицей должностных обязанностей и обоснованность приказов об объявлении выговора от 29.05.2016 и 22.09.2016. Однако увольнение по п. 4 ст. 42 ТК РБ суд счел необоснованным, поскольку наниматель уволил Л. за нарушения, обнаруженные 18.09.2016, т.е. до издания последнего приказа от 22.09.2016.

Кроме того, при рассмотрении кассационной жалобы истицы судебная коллегия по гражданским делам указала, что считает необходимым исключить из решения суда первой инстанции указание на обоснованность привлечения Л. к дисциплинарной ответственности в виде выговоров, поскольку такие требования ею не заявлялись.

Работник противоправно, виновно не исполняет или ненадлежащим образом исполняет свои трудовые обязанности.

В пункте 31 постановления № 2 разъяснено, что при разрешении споров об отмене дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе работника, уволенного по пункту 4 статьи 42 ТК РБ, следует учитывать, что к нарушению трудовой дисциплины относится такое противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, как:

- отсутствие работника без уважительной причины на работе, а также

нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в других помещениях организации, преждевременный уход с работы, отказ без уважительных причин от поездки в командировку, невыход на работу в выходной и праздничный день, если работник привлекается к работе на законных основаниях;

- отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий (статья 228 ТК РФ), отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (пункт 4 статьи 232 ТК РФ).

ПРИМЕР 4

Г. работал в ОАО "М" слесарем-ремонтником на условиях контракта. При рассмотрении дела судом установлено, что истцу был установлен сменный режим рабочего времени с 7:00 до 15:20.

05.07.2016 Г. ушел с работы в 13:15, за что распоряжением начальника цеха от 07.07.2016 был лишен премии за июль на 20 %.

07.07.2016 Г. ушел с работы в 14:00, за что 08.07.2016 ему объявлен выговор и лишение премии за июль на 100 %.

01.02.2017 Г. объявлен выговор и лишение премии по итогам работы за февраль на 100 % за аналогичное нарушение трудовой дисциплины, а 28.02.2017 истец уволен в соответствии с п. 4 ст. 42 ТК РФ.

Г. считает увольнение незаконным, т.к. трудовую дисциплину не нарушал. Работая в первую смену, он в рабочее время уходил принимать душ на территории организации, обосновывая это тем, что в соответствии с инструкцией по охране труда работников ОАО "М" находиться на территории предприятия после окончания работы запрещено.

Суд отказал Г. в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе ввиду того, что истец должен был находиться на рабочем месте и выполнять трудовые обязанности до 15:20. Правила личной гигиены работники должны соблюдать по окончании работы, а в фактически

отработанное время не входит время, необходимое на переодевание перед началом и после окончания работы, что прямо указано в п. 15 его должностной инструкции.

В соответствии с пунктом 32 постановления № 2 при разрешении споров о восстановлении на работе (и (или) изменении формулировки увольнения) суд обязан исследовать доводы работника о правильности применения всех дисциплинарных взысканий, положенных нанимателем в основу приказа (распоряжения) об увольнении. При этом доказательства или опровержение таких доводов суду обязан представить наниматель. Однако если наниматель не затребовал обязательное объяснение от работника или не получил такое объяснение, это не является основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины подтвержден представленными суду доказательствами.

ПРИМЕР 5

Работник А. был уволен по п. 4 ст. 42 ТК РБ, после чего обратился в суд с иском о восстановлении на работе, поскольку считал, что поводом для увольнения явилось невыполнение работы, которая не входит в его обязанности.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении иска А. было отказано.

В дальнейшем определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение отменено, а дело направлено на повторное рассмотрение в суд первой инстанции, который изначально не выяснил, входит ли работа, за невыполнение которой А. был привлечен к дисциплинарной ответственности, в его должностные обязанности.

Суд первой инстанции также не выяснил, когда имело место ненадлежащее исполнение истцом трудовых обязанностей, и время, когда нанимателем были обнаружены дисциплинарные проступки, совершенные А.; не проверил доводы А. о невозможности выполнения должностных

обязанностей вследствие необеспечения нанимателем надлежащих условий труда.

Поскольку отказ от выполнения работы, не входящей в трудовые обязанности работника, не является нарушением трудовой дисциплины, отказ от выполнения указанной работы со стороны А. не может повлечь применение мер дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) в соответствии со ст. 197 ТК РБ.

Вина и мера дисциплинарного взыскания должны быть соразмерны.

При увольнении по пункту 4 статьи 42 ТК РБ необходимо учитывать принцип соразмерности дисциплинарного взыскания содеянному.

Так, согласно пункту 33 постановления № 2, если при рассмотрении иска о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, будет установлено, что дисциплинарный проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета степени вины работника, тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения работника и его отношения к труду, суд вправе на основании части второй статьи 202 ТК РБ отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения и удовлетворить заявленный иск.

ПРИМЕР 6

02.06.2016 Щ. принят на работу техником строителем по контракту сроком на 2 года, 12.08.2016 получил выговор за самовольное оставление рабочего места, а 11.09.2016 – за неисполнение распоряжения по вывозу металлолома.

05.10.2016 Щ. не выполнил задание по организации выполнения отделочных работ на монолитной подстанции и в этот же день был уволен за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 4 ст. 42 ТК РБ.

Рассматривая исковое заявление Щ. о восстановлении на работе, суд сделал вывод об обоснованности привлечения последнего к дисциплинарной ответственности приказом от 12.08.2016. Однако выговор от 11.09.2016 признал необоснованным, т.к. в этот день Щ. отсутствовал на работе по уважительной причине (по направлению районного военного комиссариата проходил медицинскую комиссию).

Неисполнение 05.10.2016 работ на монолитной подстанции Щ. не отрицал, в объяснительной записке указал на плохие погодные условия, препятствовавшие выполнению работ на подстанции. Однако допрошенные свидетели указали на то, что не выполнили указанные работы в срок из-за того, что истцом не было выдано задание на их выполнение, других препятствий не было.

Несмотря на допущенное нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в неисполнении распоряжений руководителя, судом сделан вывод о том, что нанимателем при увольнении истца не учтена степень вины работника, тяжесть дисциплинарных проступков, обстоятельства их совершения, отсутствие негативных последствий для организации, стаж работы Щ., принятого в качестве молодого специалиста.

По мнению суда, наниматель не учел положений ст. 202 ТК РФ и п. 33 постановления № 2 о соблюдении принципа соразмерности взыскания содеянному, поэтому применение крайней меры дисциплинарной ответственности не соответствовало требованиям положений законодательства.

Суд признал увольнение Щ. незаконным и восстановил последнего на работе с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула.

Об увольнении необходимо предварительно уведомить профсоюз, а в некоторых случаях – получить его согласие.

По общему правилу расторжение трудового договора по пункту 4 статьи 42 ТК РФ производится после предварительного, но не позднее чем за две

недели уведомления соответствующего профсоюза, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза (статья 46 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 23 постановления № 2 при несоблюдении установленного законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения на дату истечения установленного законом срока уведомления или предупреждения.

Важно иметь в виду, что отсутствие на момент увольнения работника по пункту 4 статьи 42 ТК РФ согласия профсоюзного комитета свидетельствует о несоблюдении порядка увольнения, а значит, при наличии других оснований, может повлечь восстановление работника на работе.

ПРИМЕР 7

М. работал охранником в ОАО "С".

Приказом от 31.07.2015 он был лишен премии за июль на 100 % за нарушение трудовой дисциплины. За неосуществление 07.02.2016 обхода маршрута М. был уволен приказом нанимателя от 23.02.2016 за систематическое неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей.

М. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании с ОАО "С" среднего заработка за время вынужденного прогула.

Оценивая собранные по делу доказательства, суд пришел к выводу, что 07.02.2016 истец не нарушал должностные обязанности, т.к. к моменту проверки М. руководством на маршруте патрулирования время обхода не завершилось, следовательно, последний имел возможность завершить обход и развесить контрольные жетоны в соответствии с установленным графиком.

В соответствии с п. 3.5 коллективного договора ОАО "С" увольнение работников по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным п. 1-

5 ст. 42 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома ОАО "С".

Согласно приказу от 23.02.2016 основанием для увольнения М. явилось уведомление профсоюзного комитета от 09.02.2016, при этом согласия на увольнение профком не давал.

Суд пришел к обоснованному выводу о несоблюдении ОАО "С" порядка увольнения М.

Не опровергает изложенных выводов суда и дополнительно представленное ответчиком (с кассационной жалобой) постановление профсоюзной организации ОАО "С" от 22.02.2016 о согласии на увольнение М. по п. 4 ст. 42 ТК РФ, поскольку такое согласие на момент издания приказа от 23.02.2016 нанимателем получено не было.

Нанимателем были допущены также иные нарушения трудового законодательства, решением суда искивые требования М. удовлетворены.

Нарушения трудовой дисциплины должны быть надлежащим образом зафиксированы.

Так, при увольнении работника по инициативе нанимателя по пункту 4 статьи 42 ТК РФ должен быть соблюден порядок наложения дисциплинарного взыскания с отражением мотивов принятого решения в тексте приказа (распоряжения) в соответствии со статьей 199 ТК РФ.

В судебной практике имеют место иски о восстановлении на работе (и (или) об изменении причин формулировки увольнения) работников, уволенных по пункту 4 статьи 42 ТК РФ, пропустивших при этом установленный частью первой статьи 242 ТК РФ месячный срок для обращения в суд.

ВАЖНО! На требования о компенсации морального вреда исковая давность в силу статьи 209 ТК РФ не распространяется.

При пропуске работником, который не был восстановлен судом, месячного срока, нанимателю необходимо подать заявление в суд о применении правовых последствий пропуска указанного срока. Если же наниматель просил суд применить правовые последствия истечения срока

давности только по требованию о восстановлении на работе — суд вправе изменить дату увольнения работника, взыскать с нанимателя средний заработок и денежную компенсацию морального вреда.

ПРИМЕР 8

Б. была принята на работу 14.08.2016 уборщицом помещений в ОАО "М".

03.12.2016 Б. была уволена по п. 4 от. 42 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Б. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Суд выяснил, что приказом от 17.11.2016 Б. был объявлен выговор "за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, выразившееся в недостойном поведении работника, которое препятствовало выполнению другими работниками своих трудовых обязанностей".

Однако в констатирующей части приказа не указано, когда было допущено нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в чем именно выразилось недостойное поведение Б., а также каким образом это препятствовало другим работникам выполнять свои трудовые обязанности. Подобная информация также отсутствовала в докладной записке, акте об отказе дачи объяснений, показаниях свидетелей.

На основании этого суд признал решение от 17.11.2016 о привлечении Б. к дисциплинарной ответственности незаконным.

В докладной записке от 20.11.2016 завхоз К. указала, что Б. в период с 17 по 20 ноября 2016 г. самовольно уходила с работы на один час раньше, чем нарушила трудовой распорядок. Однако факт самовольного ухода с работы был опровергнут показаниями свидетелей и табелями учета рабочего времени за ноябрь.

Приказом от 20.11.2016 Б. был объявлен выговор за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, выразившееся в отказе от выполнения своих трудовых обязанностей — уборке кабинета энергетической службы под предлогом непереносимости табачного дыма. При рассмотрении дела данный факт нашел свое подтверждение.

Таким образом, Б. только один раз была обоснованно привлечена к дисциплинарной ответственности, следовательно, в действиях истца отсутствует систематическое нарушение трудовой дисциплины, а увольнение с работы по п. 4 ст. 42 ТК РБ является необоснованным и незаконным.

Вместе с тем Б. обратилась в суд с исковым заявлением по данному спору 04.02.2017, пропустив месячный срок обращения в суд, о чем было заявлено представителем ответчика.

Б. в ходатайстве о восстановлении срока обращения в суд в качестве причины его пропуска указала недостаточную правовую компетентность, обращение в иную инстанцию (районный исполнительный комитет), состояние психологической травмы от действий нанимателя. Данные причины суд не признал уважительными.

Судом также установлено, что в нарушение ст. 46 ТК РБ и п. 3 коллективного договора ОАО "М" приказ об увольнении Б. издан преждевременно, поскольку уведомление профсоюзом было получено 20.11.2016, а приказ об увольнении издан 03.12.2016, т.е. с нарушением установленного ст. 46 ТК РБ двухнедельного срока.

С учетом данных обстоятельств суд отказал в восстановлении Б. на работе, однако изменил дату увольнения Б. с 03.12.2016 на 05.12.2016, взыскал среднюю заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

11. УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ

В статье 1 Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З "О борьбе с коррупцией" (далее — Закон о борьбе с коррупцией) предусмотрено, что к **государственным должностным лицам** относятся:

- Президент Республики Беларусь, депутаты Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, члены Совета Республики

Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, осуществляющие свои полномочия на профессиональной основе, а также иные государственные служащие, на которых распространяется действие законодательства о государственной службе;

- сотрудники Следственного комитета Республики Беларусь;
- сотрудники Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь;
- лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие должности, в том числе воинские, в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, органах внутренних дел, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь и относящиеся в соответствии с законодательными актами к должностным лицам;
- заместители руководителей местных Советов депутатов;
- лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей в государственных организациях и организациях, в уставных фондах которых 50 и более процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц.

ВАЖНО! Государственное должностное лицо, а также лицо, претендующее на занятие такой должности, в целях недопущения использования ими своего служебного положения и основанного на нем авторитета, дают письменное обязательство по соблюдению установленных ограничений, и ставятся в известность о правовых последствиях неисполнения такого обязательства.

К лицам, приравненным к государственным должностным лицам, относятся:

- члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, осуществляющие свои полномочия на непрофессиональной основе, за исключением заместителей руководителей местных Советов депутатов;
- граждане, зарегистрированные в установленном законом порядке кандидатами в Президенты Республики Беларусь, в депутаты Палаты представителей, в члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, в депутаты местных Советов депутатов;
- лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие в негосударственных организациях должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей;
- лица, уполномоченные в установленном порядке на совершение юридически значимых действий;
- представители общественности при выполнении обязанностей по охране общественного порядка, борьбе с правонарушениями, отправлению правосудия.

Обязательство государственного должностного лица, лица, претендующего на занятие должности государственного должностного лица, оформляется в письменной форме кадровой службой соответствующего государственного органа, иной организации. Неподписание такого обязательства влечет за собой отказ в регистрации в качестве кандидата на должность государственного должностного лица, в назначении на должность государственного должностного лица либо освобождение государственного должностного лица от занимаемой должности в соответствии с пунктом 5 статьи 47 ТК РБ.

ВАЖНО! Ограничения для государственных должностных и приравненных к ним лиц перечислены в статье 17 Закона о борьбе с коррупцией.

Государственное должностное лицо, нарушившее письменное обязательство по соблюдению вышеназванных ограничений, может быть уволено (освобождено от должности) на основании пункта 5-1 статьи 47 ТК РБ.

При решении вопроса об увольнении работника по пунктам 5 и 5-1 статьи 47 ТК РБ необходимо проверить, относится ли он к государственным должностным лицам или приравненным к ним, обязан ли он подписывать письменное обязательство по соблюдению установленных ограничений.

Согласно пункту 45 постановления № 2 судам следует принимать во внимание факты о том, соответствует ли текст письменных обязательств, представленных нанимателем, положениям законодательства о борьбе с коррупцией; в чем конкретно выразились виновные действия работника и неисполнение принятых обязательств. Кроме указанных обстоятельств, необходимо также исследовать круг должностных обязанностей лица, всесторонне проверить доводы сторон по заявленным требованиям.

Увольнение по пункту 5-1 статьи 47 ТК РБ относится к дисциплинарным взысканиям, а значит, необходимо соблюдать порядок и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, а также порядок увольнения по дискредитирующим обстоятельствам, установленный пунктом 7 Декрета № 5.

ПРИМЕР 1

В заявлении суду Г. указал, что был уволен с работы по п. 5-1 ст. 47 ТК РБ. Г. считает увольнение незаконным, т.к. предпринимательской деятельностью не занимался, а обязательство о соблюдении мер борьбы с организованной преступностью и коррупцией не подписывал.

Решением суда в удовлетворении заявленных требований отказано.

Судом установлено, что истец с 1998 г. работал в организациях Государственной службы медицинских судебных экспертиз, с 2000 г. занимал должность государственного медицинского судебного эксперта.

В период работы в должности государственного медицинского судебного эксперта в 2007 г. Г. подписал письменное обязательство о соблюдении мер

борьбы с организованной преступностью и коррупцией, в т.ч. о соблюдении запрета на занятие предпринимательской деятельностью, участие в качестве поверенных физических и юридических лиц по делам, относящимся к компетенции органа, в котором он находится на службе или который ему подчинен, запрета на использование в личных интересах или интересах третьих лиц информации, полученной при исполнении служебных обязанностей, если она не подлежит официальному распространению.

17 августа 2014 г. Г. зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя; разместил в Интернете и направил заинтересованным организациям информацию об оказании платных услуг по вопросам, связанным с судебно-медицинской экспертизой.

Занимая должность государственного медицинского эксперта, Г. относился к лицам, приравненным к государственным должностным лицам, поэтому на него распространялись установленные законом ограничения, в т.ч. запрет на занятие предпринимательской деятельностью.

Поскольку Г. нарушил письменное обязательство по соблюдению ограничений, установленных законодательством о борьбе с коррупцией, наниматель имел основания для его увольнения по п. 5-1 ст. 47 ТК РБ.

Доводы истца о том, что он подписывал обязательство в соответствии с утратившим силу Законом о борьбе с коррупцией, а обязательство в соответствии с новой редакцией Закона о борьбе с коррупцией не подписывал, судом обоснованно отвергнуты, поскольку истец продолжал работать в той же должности, поэтому подписанное им обязательство не утратило силу.

Не являлись основаниями для признания увольнения незаконным доводы истца и о том, что фактически он не занимался предпринимательской деятельностью, доходов не имел, поскольку сам факт регистрации в качестве индивидуального предпринимателя является нарушением антикоррупционного законодательства.

ПРИМЕР 2

При рассмотрении дела по иску о восстановлении на работе судом установлено, что истец К. с 1986 г. работала в Комитете по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкома, в т.ч. заместителем начальника управления. Ею подписано обязательство по соблюдению ограничений, установленных для государственных служащих Законом о борьбе с коррупцией и Законом о государственной службе.

К. была уволена с работы по п. 5-1 ст. 47 ТК РБ.

В ходе оперативно-розыскных мероприятий, проводимых соответствующим подразделением МВД Республики Беларусь, установлено, что К., работая в должности заместителя начальника управления животноводства, в нарушение установленного запрета оказывала содействие в возврате долгов различными сельскохозяйственными организациями области фирме М., директором которой был ее сын, а главным инженером — муж. При этом К. лично договаривалась с должностными лицами подведомственных ей сельскохозяйственных предприятий и управлений сельского хозяйства райисполкомов о решении вопросов об ускоренной выплате денежных средств М., осуществляла контроль за производством данных выплат.

Указанные обстоятельства подтверждаются исследованными в судебном заседании материалами проверки по факту незаконного участия в предпринимательской деятельности, материалами оперативно-розыскных мероприятий (в частности, распечатками телефонных переговоров К. с должностными лицами хозяйств и управлений сельского хозяйства райисполкомов, а также объяснениями этих лиц, находящимися в материалах проверки).

В возбуждении уголовного дела в отношении К. было отказано в связи с отсутствием в ее действиях состава преступления, однако в Комитет по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкома поступило представление МВД Республики Беларусь об устранении причин и условий, способствовавших совершению коррупционных правонарушений, в т.ч. о

принятии к К. мер за нарушение ограничений, предусмотренных для государственных служащих Законом о борьбе с коррупцией и Законом о государственной службе.

Наниматель во исполнение представления приказом освободил К. от должности заместителя начальника управления животноводства и перевел ее на должность заместителя начальника отдела этого же управления.

Прокуратурой области в облисполком было направлено представление об устранении нарушений законодательства, направленного на борьбу с коррупцией, причин и условий, им способствующих, и о принятии решения об освобождении К. от занимаемой должности и прекращении государственной службы.

После поступления указанного представления К. было подано заявление об увольнении в связи с выходом в отставку.

Приказом председателя Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкома на основании представления прокуратуры с К. прекращены трудовые отношения в соответствии с п. 5-1 ст. 47 ТК РБ.

Доводы К. об отсутствии в ее действиях коррупционных правонарушений, поскольку в связи с выполнением своих должностных обязанностей она курировала вопросы оплаты задолженности перед всеми кредиторами, а не только в отношении организации М., судом обоснованно отвергнуты. Из материалов проверки видно, что действия К. были направлены на обеспечение первоочередной оплаты задолженности перед М.

Не являются основанием для признания незаконным увольнения по п. 5-1 ст. 47 ТК РБ доводы К. и о том, что наниматель необоснованно отказал ей в увольнении в связи с выходом в отставку. Согласно ст. 42 Закона о государственной службе и Положению об отставке государственных служащих, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.10.2003 № 1270, о прекращении государственной службы в связи с отставкой государственный служащий предупреждает должностное

лицо, назначившее его на должность, письменным заявлением за один месяц. До истечения месячного срока предупреждения нанимателем принято решение о прекращении с ней трудовых отношений по другому основанию, что не является нарушением законодательства.

С учетом изложенного суд отказал К. в иске о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

ПРИМЕР 3

При рассмотрении дела по иску уволенного начальника отдела областной прокуратуры П. о восстановлении на работе судом установлено следующее.

Приказом Генерального прокурора Республики Беларусь П. был уволен из органов прокуратуры по подп. 52.2 п. 52 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 27.03.2008 № 181, за несоблюдение ограничений, связанных со службой в органах прокуратуры, выразившихся в том, что он занимался предпринимательской деятельностью в сфере ритуальных услуг как лично, так и совместно со своими родителями.

При рассмотрении дела судом установлено, что служебным расследованием Генеральной прокуратуры Республики Беларусь причастность П. к коммерческой деятельности организации Щ. была подтверждена. Проверкой установлено, что П. участвовал в работе организации Щ., учредителями которой были его отец и друг Л.

Допрошенные в судебном заседании Л. и его мать подтвердили, что П. был заинтересован в работе Щ., оказывал всяческое содействие, используя свои знакомства, интересовался и обсуждал бизнес-проект и работу магазина, финансовую деятельность, вносил свои предложения.

В соответствии с подп. 1.1 п. 1 ст. 22 Закона о государственной службе государственный служащий не вправе заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, оказывать содействие

близким родственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение, а также быть представителем третьих лиц по вопросам, связанным с деятельностью государственного органа, служащим которого он является, либо подчиненного и (или) подконтрольного ему.

Согласно подп. 52.2 п. 52 Положения о прохождении службы в органах прокуратуры прокурорские работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, в частности, за несоблюдение ограничений, связанных со службой в органах прокуратуры, установленных Конституцией Республики Беларусь, иными законодательными актами и настоящим Положением.

На основании вышеизложенного суд пришел к выводу, что П. допущены нарушения требования подп. 1.1 п. 1 ст. 22 Закона о государственной службе, что в соответствии с подп. 1.4. п. 1 ст. 40 названного Закона влечет прекращение государственной службы и освобождение от занимаемой должности.

Доводы П. о том, что материалами дела не подтверждено, что он был учредителем общества, получал заработную плату или доходы, не являются основанием для признания его увольнения незаконным, поскольку предпринимательская деятельность им сознательно на свое имя официально не оформлялась.

Представленным по делу доказательствам, в т.ч. показаниям свидетелей Л., Н., а также Ч., проводившего служебную проверку, судом дана оценка в их совокупности.

При таких обстоятельствах суд отказал в удовлетворении исковых требований.

12. УВОЛЬНЕНИЕ ИЗ-ЗА УТРАТЫ ДОВЕРИЯ:

5 ГЛАВНЫХ ПРАВИЛ

Согласно пункту 2 статьи 47 ТК РБ трудовой договор может быть

расторгнут в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.

Увольнение по данному основанию допустимо лишь в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или материальные ценности. К ним относятся работники, занимающие должности или выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей (кассиры, кладовщики, экспедиторы, продавцы и другие работники).

Согласно разъяснению, содержащемуся в пункте 42 постановления № 2, при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой. При этом для увольнения по данному основанию не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности (часть 1 пункта 42 постановления № 2).

При увольнении работника из-за утраты доверия необходимо иметь в виду следующее.

1. В обязанности работника должно входить непосредственное обслуживание денежных или материальных ценностей.

При этом имеет значение не только наименование занимаемой им должности (выполняемой работы), но и возложенные на него трудовые обязанности.

ПРИМЕР 1

К. работала в банке в должности главного экономиста отдела

розничного бизнеса. Приказом нанимателя от 20 апреля 2016 г. уволена с работы по п. 2 ст. 47 ТК РФ.

Основанием для увольнения послужило снятие К. части валютного вклада со счета клиента при отсутствии предусмотренных законодательством и условиями договора оснований, а именно при отсутствии письменного требования клиента и подписи в расходном кассовом ордере.

Совершение указанных действий истица не оспаривала, однако ссылалась на то, что, как главный экономист, она непосредственно не обслуживает денежные ценности, с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности, поэтому она не является субъектом увольнения по п. 2 ст. 47 ТК РФ. Данные доводы истицы были опровергнуты судом.

В соответствии с должностной инструкцией в обязанности К. входило обслуживание счетов клиентов; проверка всех поступивших первичных учетных документов, входящих в компетенцию отдела; осуществление обслуживания клиентов – физических лиц.

Нанимателем была выдана доверенность на имя К. на открытие и ведение банковских счетов физических лиц, осуществление валютно-обменных операций. Приказом К. была наделена правом контрольной подписи в первичных учетных документах.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что в должностные обязанности К. входило непосредственное обслуживание денежных средств, т.е. она относилась к работникам, которые могут быть уволены по п. 2 ст. 47 ТК РФ.

Судом установлено, что в отсутствие клиента в помещении банка и его заявления на снятие средств, а также подписи в ордере К. в расходном валютном ордере незаконно проставила подпись от имени контролера, осуществила его авторизацию, что сделало возможным списание кассиром денег со счета.

С учетом изложенного суд отказал К. в удовлетворении ее требований о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Кроме того, по пункту 2 статьи 47 ТК РФ могут быть уволены работники и в том случае, если обслуживание ими материальных ценностей является их дополнительными обязанностями.

В то же время не могут быть уволены по данному основанию работники, имеющие доступ к материальным ценностям, но непосредственно их не обслуживающие (например, уборщица складских помещений).

Не допускается увольнение по пункту 2 статьи 47 ТК РФ бухгалтеров, ревизоров, аудиторов, которые хотя в силу своих должностных обязанностей по контролю за сохранностью материальных и денежных ценностей и имеют к ним доступ, но непосредственно не обслуживают их.

К действиям, которые могут повлечь утрату доверия, относятся:

допущение недостачи материальных ценностей;
выдача ценностей без надлежащего своевременного оформления;
получение оплаты за услуги без оформления соответствующих документов;
отпуск товаров вне торгового зала;
нарушение правил продажи спиртных напитков;
обман покупателей;
провоз пассажиров без включенного счетчика;
оставление кассиром открытого сейфа и др.

2. Факт причинения нанимателю материального ущерба необязателен для увольнения.

Поводом к утрате доверия могут являться не только умышленные действия работника, но и его бездействие, например, халатное отношение к своим трудовым обязанностям (хранение ключей от помещения с материальными ценностями в ненадлежащем месте).

ПРИМЕР 2

К. работал начальником эксплуатационно-ремонтной службы газонаполнительной станции. С ним был заключен контракт и письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Приказом нанимателя К. был уволен с работы по п. 2 ст. 47 ТК РФ. С увольнением К. не согласен, т.к. материальный ущерб от его действий наниматель не понес.

Судом было установлено, что в обязанности К. входило обеспечение приема, отпуска и хранения сжиженного газа в баллонах и цистернах, оформление товарно-транспортных операций с железной дорогой, оформление документации и отпуск сжиженного газа потребителям, учет реализуемого и поступающего газа. На К. возложена ответственность за приемку газа, хранение и отпуск сжиженного газа, его сохранность.

В период работы К., в нарушение правил учета сжиженного газа, производил приемку газа единолично, без участия членов комиссии. В ряде случаев даты актов приемки газа не соответствуют датам поступления цистерн и их возврата железной дороге. Товарные накладные на поступление газа сдавались в бухгалтерию несвоевременно.

К. являлся лицом, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, с ним заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, поэтому допущенные нарушения могли являться основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.

Порядок увольнения, который в соответствии с коллективным договором требовал получения согласия профсоюза, нанимателем соблюден.

Доводы истца о том, что проведенной инвентаризацией не установлена недостача материальных ценностей, не является основанием для признания увольнения незаконным, поскольку допущенные им нарушения давали основания для утраты доверия к нему со стороны нанимателя и свидетельствовали о том, что дальнейшее пребывание К. на работе, связанной с непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, недопустимо.

При этом совсем необязательно, чтобы такие действия (бездействие)

повлекли реальное причинение предприятию материального ущерба. Утрата доверия возможна при совершении работником действий, которые свидетельствуют о том, что дальнейшее пребывание данного лица на работе, связанной с непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, не может иметь место.

Кроме того, по пункту 2 статьи 47 ТК РФ работник может быть уволен, если он использовал вверенное ему имущество в своих личных целях, даже без умысла на присвоение, если он передал это имущество или деньги на определенное время своим знакомым или родственникам (например, кассир изъясил на время деньги из кассы для приобретения личных вещей, а через некоторое время возместил ту же сумму).

3. Нанимателем должна быть установлена вина конкретного работника.

Необходимо иметь в виду, что недопустимо увольнение в связи с утратой доверия всех членов бригады при коллективной (бригадной) материальной ответственности, если конкретные виновники недостачи не установлены.

Также нельзя уволить работника в связи с утратой доверия, если отсутствует его вина (например, при возникновении недостачи в связи с совершением кражи материальных ценностей третьими лицами).

ВАЖНО! Увольнение по данному основанию допустимо и в случае прекращения уголовного дела по малозначительности, изменения обстановки или вследствие акта амнистии, поскольку в данном случае имеют место нереабилитирующие основания прекращения дела.

Утрата доверия к работнику должна основываться на достоверных фактах, подтверждающих наличие вины работника в причинении материального ущерба, создании угрозы для его причинения либо совершении иных незаконных действий. Таковы являются, например, акты инвентаризации, проверки финансово-хозяйственной деятельности, контрольных закупок.

ПРИМЕР 3

В. работал в ОАО "С" менеджером по мелкорозничной торговле в г. Минске. С ним заключен письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Приказом нанимателя В. уволен с работы по п. 2 ст. 47 ТК РБ за совершение виновных действий, влекущих утрату доверия.

При рассмотрении заявленных истцом требований о восстановлении на работе судом установлено, что в его обязанности входила организация торговли продукцией ОАО "С" в торговых точках г. Минска, своевременное обеспечение их продукцией, осуществление контроля за соблюдением в них правил торговли, ведение документации по получению продукции фабрики, ее реализации, наличию остатков в торговых точках, принятие отчетов продавцов, контроль за правильностью их составления, передача их в бухгалтерию, сборание выручки с торговых точек и сдача денег в банк, ведение отчетности и предоставление ее в бухгалтерию в установленные сроки, обеспечение контроля и обслуживания кассовых суммирующих аппаратов.

С учетом должностных обязанностей В. относился к работникам, непосредственно обслуживающим материальные и денежные ценности. При переучете товарно-материальных ценностей в одной из торговых точек, находящихся в подотчете продавца К., была выявлена недостача ценностей на сумму 244 291 рубль и их излишек на сумму 843 900 рублей. При этом излишек образован по причине нахождения в продаже в торговом объекте 87 кг продукции, не произведенной ОАО "С". Установлено также, что в данной торговой точке имело место завышение цены на реализуемую продукцию ОАО "С".

Согласно показаниям продавца К. неучтенная продукция была привезена в торговую точку В. с указанием реализовать ее. Поскольку в нарушение своих должностных обязанностей по организации торговли В. допустил в подведомственной ему торговой точке реализацию неучтенной продукции производства другого предприятия, суд пришел к выводу о правомерном

увольнении В. по п. 2 ст. 47 ТК РБ.

Доводы истца о том, что нанимателем не представлено достоверных доказательств того, что не принадлежащую ОАО "С" продукцию в торговую точку привез он, что его вина не установлена ни в уголовном, ни в административном порядке, не являются основанием для признания увольнения незаконным.

Сам факт нахождения в торговой точке на реализации неучтенной продукции, что истцом не отрицается, давал нанимателю основание для утраты к нему доверия как к работнику, непосредственно обслуживающему материальные и денежные ценности, в служебные обязанности которого входили организация торговли продукцией ОАО "С", обеспечение торговых точек продукцией предприятия.

С учетом изложенного суд обоснованно отказал В. в иске о восстановлении на работе и вытекающих из него требованиях о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В приказе об увольнении по пункту 2 статьи 47 ТК РБ должны быть указаны конкретные виновные действия работника, послужившие основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.

4. Должны быть соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников.

Поскольку увольнение по пункту 2 статьи 47 ТК РБ относится к расторжению трудового договора по инициативе нанимателя, должны быть соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством.

ПРИМЕР 4

К. работала в организации "Ж" с 16 января 2008 г. С 11 апреля 2013 г. находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Приказом нанимателя от 11 июня 2015 г. К. уволена за совершение

виновных действий, которые послужили основанием для утраты доверия со стороны нанимателя.

К. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда, указывая, что действий, которые могли послужить основанием для утраты доверия, она не совершала; кроме того, увольнение произведено в период нахождения ее в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Исковые требования истицы удовлетворены по следующим основаниям.

Согласно п. 22 постановления № 2 в процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе нанимателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имелись ли законные основания для расторжения трудового договора (ст. 243 ТК РБ), в том числе были ли нанимателем соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством.

В соответствии с ч. 2 ст. 43 ТК РБ не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 6 ст. 42 ТК РБ) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенного в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В нарушение положений ч. 2 ст. 43 ТК РБ о недопущении увольнения в период пребывания работника в отпуске увольнение истицы произведено в период нахождения ее в социальном отпуске по уходу за ребенком.

Доводы представителя нанимателя о том, что увольнение по п. 2 ст. 47 ТК РБ не является увольнением по инициативе нанимателя, судом отвергнуты как основанные на неправильном толковании законодательства, поэтому положения ч. 2 ст. 43 ТК РБ на истицу не распространяются.

Исходя из системного толкования норм ст. 42, 43, 47, 240, 268 ТК РФ, увольнение по п. 2 ст. 47 ТК РФ относится к увольнению по инициативе нанимателя, поэтому увольнение истицы в период нахождения ее в социальном отпуске является незаконным.

5. Не является мерой дисциплинарного взыскания.

Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия к работнику не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными законом.

ПРИМЕР 5

Судом установлено, что Г. работала заведующим магазином "Оптика". С ней и с работниками магазина был заключен письменный договор о коллективной материальной ответственности.

Приказом нанимателя Г. была уволена с работы по п. 2 ст. 47 ТК РФ за неоднократную сдачу инкассаторской сумки вместо нее посторонним лицом, не состоящим в штате магазина. Такое нарушение могло являться основанием для утраты к ней доверия со стороны нанимателя, поэтому наниматель вправе был уволить ее с работы по п. 2 ст. 47 ТК РФ.

Доводы истицы о том, что со дня совершения ею действий, послуживших основанием для ее увольнения, прошло более одного месяца, судом обоснованно отвергнуты, поскольку увольнение по п. 2 ст. 47 ТК РФ не является дисциплинарным взысканием.

Решением суда Г. отказано в иске о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда.

13. УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С СОВЕРШЕНИЕМ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА

ТК РФ предусматривает значительное количество оснований для прекращения трудового договора (контракта), большинство из которых может

применяться в отношении работников независимо от занимаемой ими должности, выполняемой работы и организационно-правовой формы юридического лица, в котором они работают. Однако некоторые основания для увольнения относятся только к отдельным категориям работников при определенных условиях, обозначенных в статье 47 ТК РФ.

К числу таких оснований относится и совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 3 статьи 47 ТК РФ).

Наличие такого основания прекращения трудового договора связано с тем, что от работников, выполняющих воспитательные функции, требуются не только высокий профессионализм, но и безупречные моральные качества.

Субъекты увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РФ.

ТК РФ не содержит конкретного перечня работников, которые могут быть уволены по пункту 3 статьи 47 ТК РФ, однако в пункте 43 постановления № 2 разъясняется, что увольнение по пункту 3 статьи 47 ТК РФ допустимо в отношении только тех работников, в трудовые функции которых воспитательная входит в качестве основной, в частности:

- учителей;
- преподавателей учебных заведений;
- мастеров производственного обучения;
- воспитателей детских учреждений.

Хотя перечень, приведенный в постановлении № 2, является закрытым, его нельзя признать исчерпывающим. Увольнение по данному основанию распространяется на более широкий круг субъектов. В частности, субъектом увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РФ являются и педагогические работники (преподаватели, доценты, профессора, ассистенты, воспитатели студенческих общежитий и др.).

Для того чтобы определить является ли тот или иной работник субъектом увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РФ, необходимо исходить из содержания

трудовой функции работника, которая должна быть воспитательной. При этом главным в таком определении является не деятельность организации в целом (школа, гимназия, колледж, вуз), а непосредственное выполнение воспитательных функций.

В частности, воспитательные функции выполняют работники, занимающие административные и управленческие должности (проректоры, деканы, их заместители, заведующие кафедрами), соответственно, они также будут относиться к субъектам увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РФ.

На практике возникает вопрос о возможности увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РФ руководителей организаций, руководителей структурных подразделений, выполняющих, в том числе, воспитательные функции. Тем не менее, поскольку воспитательная функция для руководителя не является основной, то его нельзя отнести к субъектам, подпадающим под действие пункта 3 статьи 47 ТК РФ. Поэтому не могут быть субъектами увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РФ руководители организаций, начальники отделов, цехов, мастера на производстве и т.п.

ВАЖНО! Не являются субъектами увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РФ лица, хотя и работающие в учебно-воспитательных и подобных им организациях, но выполняющие *технические или иные функции, не связанные с воспитанием* (коменданты, секретари, бухгалтеры, завхозы, уборщики).

ПРИМЕР 1

К. работал в должности мастера производственного обучения Центра образования и практической подготовки. В его обязанности входило обучение управлению механическим транспортным средством курсантов, зачисленных в Центр по договорам на обучение.

Приказом нанимателя К. был уволен с работы по п. 3 ст. 47 ТК РФ в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

К. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании

компенсации морального вреда. При рассмотрении дела судом установлено, что поводом для увольнения истца послужили результаты служебного расследования по обращениям трех курсантов, в котором указывалось, что К. в установленное расписанием время занятия с курсантами не проводил, кричал на них, грубил.

Суд признал увольнение К. незаконным, т.к. в соответствии с должностной инструкцией мастера производственного обучения управлению механическим транспортным средством на истца не возложены функции воспитательного характера, следовательно, он не может быть уволен за совершение аморального проступка ввиду того, что в его трудовую функцию не входит воспитательная.

Таким образом, причиной незаконного увольнения К. с работы явилось неправильное применение нанимателем нормы трудового законодательства.

Решением суда К. восстановлен на работе в должности мастера производственного обучения управлению механическим транспортным средством, в его пользу взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и денежная компенсация морального вреда.

Аморальный проступок.

Хотя в законодательстве Республики Беларусь отсутствует его легальное определение, под аморальным проступком понимается виновное действие или бездействие, нарушающее моральные нормы общества и противоречащее содержанию трудовой функции и тем самым дискредитирующее должностные (воспитательные) полномочия соответствующего круга лиц.

В качестве основания для увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РБ может выступить не всякий аморальный проступок, а лишь несовместимый с продолжением данной работы (например, привлечение к уголовной ответственности за совершение преступления; появление в общественных местах в состоянии алкогольного опьянения, применение физического воздействия по отношению к обучающимся и т.п.).

ПРИМЕР 2

Б. работала преподавателем детской музыкальной школы на условиях контракта. Приказом нанимателя уволена по п. 3 ст. 47 ТК РБ за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы. Основанием для увольнения послужило распространение ею заведомо ложных, позорящих другое лицо сведений.

Рассматривая иск Б. о восстановлении на работе, судом установлено, что она направила в вышестоящую организацию, а также председателю Комитета государственного контроля заявления, в которых указала, что директор детской музыкальной школы является злостным нарушителем трудовой дисциплины, им украдены и присвоены ее творческие достижения, а практика выдвижения кандидатов на премию создает условия для хищения денежных средств.

Проверкой, проведенной по заявлению Б., указанные в заявлении факты не нашли своего подтверждения, а решением суда эти сведения признаны порочащими и оскорбляющими достоинство директора музыкальной школы.

Решением общего собрания педагогического коллектива музыкальной школы действия Б. признаны аморальными и несовместимыми с продолжением работы в должности преподавателя. Суд согласился с данным решением и отказал в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

В пункте 43 постановления № 2 разъясняется, что для увольнения по пункту 3 статьи 47 ТК РБ не имеет значения, где работником был совершен аморальный проступок, - на работе или в ином месте, не связанном с осуществлением трудовой функции. Не требуется и систематического совершения таких проступков. Но недопустимо увольнение работника на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов, а также на основании общей оценки поведения того или иного лица в коллективе или в быту. Для увольнения по данному основанию необходимо, чтобы совершение аморального проступка было доказано.

ПРИМЕР 3

К. обратилась в суд с иском к учебно-педагогическому комплексу о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. В обоснование исковых требований К. ссылается на то, что причиной увольнения по п. 3 ст. 47 ТК РФ явился конфликт между ней и отцом ученицы, а также предвзятое отношение к ней директора школы.

Судом установлено, что с 2004 г. К. работала учителем начальных классов учебно-педагогического комплекса. Основанием для увольнения К. явилось применение ей непедагогических методов воспитания в отношении учеников 2 класса, классным руководителем которого она являлась.

Из материалов дела усматривается, что в отдел образования Л-ского района, а также директору школы поступили жалобы родителей учеников 2 класса в связи с применением К. физического воздействия, унижением, оскорблением, запугиванием. Отделом образования были опрошены дети, которые подтвердили данные факты.

Психолог, проводившая опрос детей, в судебном заседании рассказала, что дети очень испуганы, зажаты, не хотят ходить в школу, у них высокий уровень тревожности. Учителя школы подтвердили, что слышали, как К. кричала на детей, оскорбляла их.

Доводы К. о том, что причиной увольнения явился конфликт между ней и отцом ученицы, не нашли подтверждения в судебном заседании. При этом с жалобой в отношении К. в отдел образования обратился не только С., но и родители других детей.

Не установлено также и предвзятого отношения к К. со стороны директора школы. Из материалов дела видно, что к К. неоднократно применялись меры дисциплинарного взыскания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, которые ею не обжаловались.

На основании установленных фактов суд обоснованно отказал К. в иске о восстановлении на работе. Судебная коллегия по гражданским делам

областного суда оставила решение суда без изменения, а кассационную жалобу К. — без удовлетворения.

Важно знать и о том, что увольнение по пункту 3 статьи 47 ТК РБ не является дисциплинарным взысканием, поэтому соблюдение порядка и сроков, установленных для применения дисциплинарных взысканий, не требуется.

ПРИМЕР 4

О. работала учителем иностранного языка на условиях контракта, который неоднократно продлевался.

Приказом директора школы О. уволена с работы по п. 3 ст. 47 ТК РБ за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Основанием для увольнения послужило осуждение О. за совершение преступления.

О. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что нанимателем пропущены сроки для ее увольнения, т.к. со дня ее осуждения прошло более шести месяцев, а также на то, что действия, за которые она осуждена, не связаны с выполнением ей трудовых обязанностей.

Рассматривая дело, суд установил, что приговором суда О. была осуждена по ч. 5 ст. 16, ч. 1 ст. 427 Уголовного кодекса Республики Беларусь за подстрекательство должностного лица к составлению и выдаче заведомо ложного документа. В частности, О. путем неоднократных просьб и уговоров склонила главного врача участковой больницы к составлению и выдаче заведомо ложной справки о временной нетрудоспособности на имя ее дочери. При этом дочь О. находилась в указанный в справке период за пределами Республики Беларусь, в то время как в самой справке эти даты отмечены как даты посещения врача в участковой больнице.

О вынесенном О. приговоре директору школы стало известно лишь на районном совещании, после чего по его запросу копия приговора суда поступила в школу.

Доводы истицы о пропуске срока, установленного для применения

дисциплинарного взыскания, судом признаны несостоятельными, поскольку при увольнении по п. 3 ст. 47 ТК РБ такие сроки не применяются.

Не является основанием для признания увольнения незаконным и то обстоятельство, что О. осуждена за действия, не связанные с выполнением трудовых обязанностей. Факт привлечения к уголовной ответственности и осуждения учителя сам по себе является аморальным и несовместимым с продолжением работы, связанной с воспитанием учеников.

При указанных обстоятельствах суд отказал в удовлетворении иска о восстановлении на работе, а увольнение признал законным.

14. ПРИМЕНЕНИЕ СУДАМИ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ, СОГЛАШЕНИЙ

Одним из источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений ТК РБ называет коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством (статья 7 ТК РБ).

Согласно части первой статьи 361 ТК РБ коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Содержание коллективного договора организации определяется сторонами (нанимателем и работниками в лице их представительного органа) в соответствии с генеральным, тарифным и местными соглашениями в пределах их компетенции, а также ТК РБ.

ТК РБ содержит ряд статей, которые предусматривают, что регулирование тех или иных вопросов осуществляется коллективным договором. Так, в коллективном договоре могут быть предусмотрены;

- категории работников, которым при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации

предоставляется преимущественное право на оставление на работе (пункт 4 части второй статьи 45 ТК РФ);

- случаи, при которых расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза (часть вторая статьи 46 ТК РФ);

- дополнительные случаи выплаты выходного пособия при увольнении, а также порядок и условия увеличения размера выходных пособий (часть первая и седьмая статьи 48 ТК РФ);

- установление тарифных ставок (часть первая статьи 61 ТК РФ);

- установление повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного загрязнения (статья 62 ТК РФ);

- установление форм, систем и размеров оплаты труда работников, в том числе дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера (часть первая статьи 63 ТК РФ);

- условия и порядок оплаты труда при временном замещении (часть вторая статьи 68 ТК РФ);

- установление доплат за работу в ночное время или в ночную смену (статья 70 ТК РФ);

- установление сроков и периодичности выплаты заработной платы (часть первая статьи 73 ТК РФ);

- установление порядка, условий и продолжительности отпусков за ненормированный рабочий день и за продолжительный стаж работы (статьи 158 и 159 ТК РФ);

- предоставление дополнительных поощрительных отпусков (статья 160 ТК РФ);

- право по договоренности между работником и нанимателем разделять трудовой отпуск на 2 и более части при условии, что одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (часть первая статьи 174 ТК РФ);

- сохранение заработной платы на время некоторых видов социальных отпусков (часть третья статьи 183 ТК РФ);
- продолжительность кратковременного отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, превышающая 30 календарных дней (часть первая статьи 190 ТК РФ);
- размер и условия сохранения заработной платы в период отпуска, предоставляемого при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии (статья 191 ТК РФ);
- случаи предоставления части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы (статья 192 ТК РФ);
- определение трудового распорядка для работников (часть первая статьи 194 ТК РФ);
- предоставление гарантий работникам, совмещающим работу с получением образования (глава 15 ТК РФ);
- размеры и условия оплаты дополнительного свободного от работы дня, предоставляемого работникам, воспитывающим двоих детей в возрасте до 16 лет (часть третья статьи 265 ТК РФ), и др.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза. Так, в соответствии со статьей 46 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 ТК РФ, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

ПРИМЕР 1

Решением суда удовлетворен иск Т. к ОАО "СТ" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда.

Судом установлено, что Т. работал в организации ответчика старшим мастером. Приказом нанимателя от 25 мая 2013 г. он уволен по п. 5 ст. 42 ТК РБ за прогул без уважительных причин.

Коллективным договором, заключенным ОАО "СТ", предусмотрено, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным пп. 3, 5 ст. 42 ТК РБ, производится только с предварительного согласия профкома (п. 3 раздела IV).

В нарушение положений коллективного договора согласие профсоюза на увольнение Г. было получено после его увольнения 29 мая 2013 г., что подтверждается протоколом заседания профсоюзного комитета.

Доводы представителя ответчика о том, что согласие профкома на увольнение было получено в рабочем порядке (устно) 22 мая 2013 г., судом обоснованно отвергнуты, поскольку такой порядок получения согласия законодательством не предусмотрен.

Доводы ответчика о том, что коллективный договор не распространяется на Т, так как он не являлся членом профсоюза, опровергаются материалами дела.

В судебном заседании свидетель М., председатель профсоюзного комитета, подтвердила, что истец являлся членом профсоюза. Из представленных суду копий расчетных листков Т. видно, что из его заработной платы в безналичном порядке удерживались профсоюзные взносы для перечисления первичной профсоюзной организации.

Кроме того, при заключении контракта с истцом условия контракта согласовывались с представителем профсоюза, что соответствует п. 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики

Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, согласно которому обсуждение содержания контракта работника - члена профсоюза - производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

При решении вопроса об увольнении наниматель 22 мая 2013 г. направлял в профсоюз представление о даче согласия на его увольнение, и профсоюз рассматривал это представление.

На практике также возникает вопрос, каким образом вновь принятый работник должен выразить свое согласие на распространение на него коллективного договора?

Согласно пункту 3 части первой статьи 54 ТК РБ одной из обязанностей нанимателя при приеме на работу является ознакомление работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок. Представляется, что при приеме на работу наниматель должен не только ознакомить работника с названными документами, но и предложить ему выразить свое согласие на распространение на него коллективного договора. Формы выражения такого согласия законодательством не определены, поэтому наниматель может ввести любые документы, которые подтверждали бы согласие работника на распространение на него условий коллективного договора. Это может быть оформлено как:

- отдельное заявление работника;
- согласительная надпись при ознакомлении с приказом о приеме на работу;
- отдельный журнал, в который вносятся сведения о согласии работника с его подписью в соответствующей графе, и др.

Предусмотренные в коллективном договоре дополнительные по сравнению с законодательством льготы и гарантии должны предоставляться работникам. В суды поступает значительное число дел, связанных с предоставлением льгот и гарантий, установленных коллективным договором.

ПРИМЕР 2

В заявлении суду истец Т. указал, что он работал в РУП "БСЦ" заместителем начальника отдела. Приказом нанимателя уволен по ст. 41 ТК РБ в связи с досрочным расторжением контракта из-за нарушения нанимателем законодательства о труде.

Указывая, что нанимателем произведены не все выплаты, причитающиеся при увольнении, истец просил взыскать выходное пособие в соответствии с коллективным договором в размере трехкратного среднемесячного заработка в сумме 9 966 500 руб. (до деноминации).

Рассматривая дело, суд установил, что истцу при увольнении его по ст. 41 ТК РБ в связи с нарушением законодательства о труде, в соответствии с п. 2 постановления № 1180 была выплачена компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в связи с досрочным расторжением контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя.

В то же время п. 67 коллективного договора РУП "БСЦ" предусмотрено, что при досрочном расторжении контракта по требованию работника в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением условий контракта по вине нанимателя работнику наряду с предусмотренной законодательством выплачивается компенсация за ухудшение его правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат.

В судебном заседании представитель ответчика указывал, что данное положение коллективного договора дублирует содержание акта законодательства, истцу выплачена компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат.

Г. в суде настаивал на том, что предусмотренная коллективным договором компенсация при увольнении в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде является дополнительной гарантией работникам, уволенным по данному основанию, и подлежит взысканию независимо от

компенсации, выплаченной в соответствии с законодательством.

Поскольку из буквального содержания коллективного договора следует, что установленная коллективным договором компенсация является дополнительной по сравнению с законодательством, суд взыскал в пользу Г. еще три среднемесячных заработных платы.

В связи с распространением контрактной формы найма в коллективных договорах устанавливаются дополнительные по сравнению с законодательством гарантии нанимателя по обеспечению занятости, гарантии отдельным категориям работников при истечении срока контракта, в том числе снижение возраста (по сравнению с установленным законодательством), при достижении которого недопустимо увольнение работника в связи с истечением срока контракта; предоставление гарантий на продление трудовых отношений одиноким матерям и лицам, имеющим в семье ребенка-инвалида, и др.

Так, в соответствии с пунктом 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29" при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта, срок его действия определяется; с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, - не менее чем до достижения указанного возраста.

В коллективных договорах предусматривается снижение возраста (по сравнению с установленным законодательством), при достижении которого запрещается увольнение работника в связи с истечением срока контракта, например, 52 и 57 лет и др. В этих случаях недопустимо увольнение по истечении срока контракта добросовестно работающего и не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работника при

достижении им возраста, указанного в коллективном договоре.

ПРИМЕР 3

Решением суда М. отказано в иске о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение суда отменено, вынесено новое решение о восстановлении М. на работе в прежней должности.

При рассмотрении спора было установлено, что М. работал начальником производства частного унитарного предприятия "Ф". Приказом нанимателя он был уволен по п. 2 ст. 35 ТК РБ в связи с истечением срока действия контракта. На момент истечения срока контракта ему исполнилось 58 лет и 7 месяцев. Отказывая истцу в удовлетворении иска, суд исходил из того, что истец не имеет гарантий для продления трудовых отношений, установленных Указом № 180, в связи с чем наниматель вправе был прекратить с ним трудовые отношения по истечении срока контракта.

Судебная коллегия по гражданским делам, отменяя решение суда, указала, что суд неправильно применил материальный закон.

В коллективном договоре, заключенном между нанимателем и работниками данного предприятия, предусмотрено, что нормы генерального, областного и отраслевого соглашений обязательны для исполнения нанимателем и профкомом, и условия данного договора распространяются на нанимателя, а также всех работников, являющихся членами профсоюза.

В соглашении между Г-ским облисполкомом, объединением нанимателей и областным объединением профсоюзов предусмотрена гарантия для работников в том, что срок действия контракта с работниками, которым до выхода на пенсию осталось три и менее года, должен устанавливаться до достижения пенсионного возраста. Причем определение данного срока контракта не связано с какими-либо условиями, в том числе и с отношением работника к труду.

При истечении срока заключенного с истцом контракта ему исполнилось 58 лет. Прекращая с ним трудовые отношения, нанимателем не были соблюдены гарантии, установленные местным соглашением. В данном случае трудовые отношения с истцом должны были быть продлены не менее чем до достижения пенсионного возраста. В связи с этим увольнение истца является незаконным, он подлежит восстановлению на работе.

ПРИМЕР 4

Решением районного суда А. отказано в иске к РУП "Б" о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение суда об отказе в иске о восстановлении на работе отменено и вынесено новое решение об удовлетворении иска.

Из материалов дела усматривается, что А. работал на РУН "Б" с 1 сентября 1995 г. водителем погрузчика сталепроволочного цеха по контракту. Последний контракт с ним был заключен 17 января 2010 г. на срок один год. Распоряжением от 12 января 2011 г. истец уволен с работы 16 января 2011 г. по п. 2 ст. 35 ТК РБ в связи с истечением срока трудового договора.

Согласно п. 1.5 коллективного договора на 2008 - 2011 гг., заключенного на РУН "Б", нормы и положения Генерального, тарифного и местного соглашений обязательны для исполнения нанимателем и профкомом. Пунктом 6.3.2 тарифного соглашения, заключенного между Белорусским профессиональным союзом работников промышленности и Министерством промышленности Республики Беларусь на 2010 - 2013 гг., предусмотрено, что срок действия контракта, заключаемого с работником, добросовестно работающим, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, и срок продления контракта с согласия работника, имеющего не менее 10 лет стажа работы в организации, устанавливается не менее трех лет.

Как видно из представленных документов, А. проработал на РУП "Б"

более 10 лет.

Разрешая требования истца, суд первой инстанции пришел к неправильному выводу, что при увольнении истца в связи с истечением срока контракта нанимателем не были нарушены положения трудового законодательства и локальных нормативных правовых актов, поскольку истец допускал нарушения трудовой дисциплины, за что в 2008 и 2009 году ему уменьшался размер премии.

Судебная коллегия областного суда обоснованно не согласилась с выводами суда первой инстанции.

Как видно из материалов дела, в 2010 - 2011 гг., в период действия контракта, заключенного 17 января 2010 г., нарушения трудовой дисциплины истцом не допускались, меры дисциплинарного взыскания к нему не применялись. Поскольку при истечении срока данного контракта истец неоднократно обращался к нанимателю с заявлениями о продлении трудовых отношений, наниматель обязан был в силу положений п. 6.3.2 тарифного соглашения продлить с ним контракт на срок не менее трех лет.

Что же касается уменьшения размера премий в 2008 и 2009 году, то указанные меры не являются дисциплинарными взысканиями, кроме того, после их применения с истцом дважды заключались контракты.

Поскольку обстоятельства дела судом первой инстанции были установлены полно, однако судом допущена ошибка в применении норм материального права (в том числе положений локальных нормативных правовых актов), суд кассационной инстанции обоснованно отменил решение суда об отказе в иске и вынес новое решение об удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Возникают также вопросы и о соотношении генерального и тарифных соглашений с коллективными договорами.

Согласно статье 362 ТК РБ условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством,

являются недействительными.

Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров. Если тарифное соглашение заключено в соответствии со статьей 359 ТК РФ между соответствующим профсоюзом и объединением нанимателей, а также соответствующим органом государственного управления (министерством), то содержащиеся в нем положения являются обязательными для всех нанимателей данной отрасли, входящих в названное объединение нанимателей.

ПРИМЕР 5

В заявлении В. суду указала, что 29 июня 2013 г. в результате несчастного случая на производстве погиб ее муж В., работавший в СПК "Г" трактористом-машинистом по трудовому договору.

СПК "Г" отказал ей в выплате единовременной материальной помощи, предусмотренной коллективным договором, ссылаясь на то, что при проведении расследования несчастного случая вина нанимателя не установлена.

Считая отказ необоснованным, истица просила суд взыскать с ответчика в ее пользу 453 538 185 руб. (до деноминации) единовременной материальной помощи.

Суд 3-го района решением, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда, В. в удовлетворении заявленного требования отказал.

Решение об отказе в иске мотивировано тем, что коллективным договором, заключенным в СПК "Г", выплата семье погибшего работника единовременной материальной помощи в размере 120 среднемесячных заработных плат предусмотрена лишь при условии, если вина нанимателя доказана в установленном порядке; вина нанимателя в произошедшем несчастном случае актом о несчастном случае не установлена.

С выводами в решении согласился суд кассационной инстанции.

Заместителем Председателя Верховного Суда принесен протест об отмене состоявшихся судебных постановлений в связи с тем, что при рассмотрении дела судом неполно установлены обстоятельства дела, а также неправильно применены нормы материального права.

Неправильным применением норм материального права является, в частности, неправильное толкование нормативного акта (п. 3 ст. 403 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь).

В соответствии со ст. 359 ТК РБ сторонами соглашения на отраслевом уровне могут быть соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления.

Согласно Тарифному соглашению, заключенному 14 февраля 2013 г. между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом "БелАПС" на 2013 - 2015 гг., нормы, гарантии и льготы, установленные настоящим Соглашением, распространяются, в частности, на членов профсоюза, работающих в организациях системы Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Республиканского агропромышленного союза "БелАПС", профсоюзных органов.

В соответствии с названным Тарифным соглашением наниматели выплачивают семьям погибших в результате несчастного случая на производстве единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего (п. 23.8 Соглашения).

Стороны Соглашения предусмотрели также, что нормы Соглашения являются минимальными и обязательными для исполнения сторонами и нанимателями организаций независимо от форм собственности. В том случае, когда в отношении работника действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для

работника (п. 1.3 Соглашения).

В организациях, независимо от формы собственности, нормы, гарантии и льготы, предусмотренные в трудовых договорах (контрактах), коллективных договорах и местных соглашениях, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным и настоящим соглашениями, являются недействительными (п. 1.4 Соглашения).

В местных соглашениях, коллективных и трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более высокие гарантии и льготы по сравнению с настоящим Соглашением и действующим законодательством (п. 1.5 Соглашения).

Действующим в СПК "Г" коллективным договором предусмотрено выплачивать семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю. При этом определено, что данные выплаты производятся, если вина нанимателя доказана в установленном порядке (п. 6.11).

Из материалов дела усматривается, что 29 июня 2013 г. в результате несчастного случая на производстве погиб работник СПК "Г" В-ий.

Истица обратилась в суд с иском о взыскании установленной Тарифным соглашением и коллективным договором единовременной материальной помощи семье погибшего работника.

Рассматривая дело и отказывая истице в удовлетворении заявленных требований, суд применил положения коллективного договора СПК "Г", предусматривающие выплату единовременной материальной помощи только при установлении вины нанимателя.

Вместе с тем суд не учел, что установленное в коллективном договоре дополнительное условие выплаты единовременной помощи (наличие вины нанимателя) ухудшает положение работника по сравнению с положениями

Тарифного соглашения.

С мнением судебных инстанций о том, что данное положение коллективного договора не ухудшает положение работника по сравнению с Тарифным соглашением, а является их конкретизацией, согласиться нельзя. Как видно из содержания абзаца 2 п. 6.11 коллективного договора, отсутствие вины нанимателя является основанием для отказа в выплате материальной помощи, в то время как такое условие в нормах Тарифного соглашения отсутствует.

В то же время в общих положениях коллективного договора СПК "Г" предусмотрено, что нормы и положения Генерального, отраслевого (тарифного) и местного соглашений обязательны для исполнения нанимателем и профкомом (п. 1.5 коллективного договора).

Тарифным соглашением также установлено, что в зависимости от степени вины потерпевшего (определяется при расследовании несчастного случая) размер единовременной выплаты может быть уменьшен, но не более чем на 25 процентов (п. 23.9 Соглашения).

Согласно акту расследования несчастного случая на производстве степень вины потерпевшего установлена и составляет 25 процентов, что может являться основанием лишь для уменьшения размера единовременной выплаты.

При рассмотрении дела суд не дал надлежащей оценки содержанию указанных положений коллективного договора и Тарифного соглашения, их соотношению, неправильно истолковал подлежащие применению нормативные правовые акты и постановил решение, не приведя должного обоснования своих выводов.

Постановлением президиума областного суда судебные постановления по делу отменены и дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

В то же время в Республике Беларусь ряд тарифных соглашений

заключены в двустороннем порядке – между соответствующим профсоюзом и органом государственного управления (министерством). Положения такого тарифного соглашения будут являться обязательными для нанимателя данной отрасли при условии, если в коллективном договоре организации указано об обязательности положений тарифного соглашения или если гарантии и льготы, предусмотренные тарифным соглашением, включены в коллективный договор.

ПРИМЕР 6

К. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и в заявлении указала, что она работала у нанимателя ведущим специалистом отдела маркетинга.

При приеме на работу с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, 20 декабря 2012 г. заключен контракт на срок один год, а также издан приказ о переводе на контрактную форму найма. 19 декабря 2013 г. она уволена по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК РБ в связи с истечением срока контракта. Считая увольнение незаконным, так как нанимателем нарушены положения тарифного соглашения, предусматривающие запрещение увольнения без согласия работника по истечении срока контракта женщин, имеющих детей-инвалидов, В. просила суд восстановить ее на прежнем месте работы.

Решением суда в иске отказано.

Судом были проверены доводы К. о незаконности ее увольнения, в связи с неприменением нанимателем гарантий, предусмотренных тарифным соглашением.

Установлено, что тарифное соглашение заключено между отраслевым профсоюзом и соответствующим министерством. Объединение нанимателей отрасли участия в подписании тарифного соглашения не принимало.

Коллективный договор, заключенный в организации нанимателя, не содержал положений о гарантиях при прекращении трудовых отношений для женщин, имеющих детей-инвалидов. В нем также отсутствует указание о распространении норм и положений тарифного соглашения, заключенного

между министерством и республиканским профсоюзом данной отрасли, на работников организации нанимателя.

В связи с этим суд пришел к выводу, что положения тарифного соглашения для ответчика не являются обязательными.

Порядок увольнения истицы нарушен не был. Она была своевременно уведомлена нанимателем о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта. Законодательством не предусмотрена обязанность нанимателя обосновывать причины прекращения трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, поскольку основанием для увольнения является факт истечения срока действия контракта.

15. НЕТИПИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Рассмотрим несколько примеров нетипичных трудовых споров.

Спор о возмещении денежных средств, потраченных на обучение работника.

Законодательством предусмотрена возможность включать в трудовой договор дополнительные условия, в том числе о сроке обязательной работы после получения образования (часть третья статьи 19 ТК РФ). Наниматель вправе включить в трудовой договор условие о возмещении денежных средств, затраченных на обучение работника, в случае отказа работника продолжить работу у данного нанимателя в течение установленного соглашением срока или увольнения работника по виновным основаниям.

ПРИМЕР 1

Между работником, нанимателем и учреждением образования заключен трехсторонний договор, по условиям которого наниматель обязался оплатить обучение, а работник — отработать два года после окончания учебы. При увольнении ранее данного срока по собственной инициативе или по виновным основаниям работник обязан возместить нанимателю средства, затраченные

на обучение.

Работник принял решение уволиться, и наниматель произвел расчет денежной суммы, подлежащей возмещению работником, включив в нее текущие расходы предприятия в виде оплаты учебных отпусков.

Работник оплатил нанимателю требуемую сумму и обратился в суд с иском о взыскании сумм неосновательного обогащения и процентов за пользование чужими денежными средствами.

Суды первой и кассационной инстанций в иске отказали, мотивируя это тем, что в состав средств, затраченных предприятием на подготовку истца, необходимо отнести не только сумму, перечисленную на обучение, но и текущие расходы в виде оплаты учебных отпусков.

Суд надзорной инстанции направил дело на новое рассмотрение. Суд первой инстанции при новом рассмотрении дела отменил предыдущие решения, постановив удовлетворить иск работника о взыскании суммы неосновательного обогащения. Свое решение суд мотивировал тем, что в соответствии с положениями ст. 214 и 216 ТК РБ предоставление учебного отпуска с сохранением заработной платы работнику, успешно обучающемуся в учреждении, обеспечивающем получение среднего специального образования в заочной форме обучения в соответствии с заключенным с нанимателем договором, является гарантией для работников, совмещающих работу с обучением, закрепленной ТК РБ. Возврат сумм, затраченных на предоставление такого отпуска, законодательством не предусмотрен.

По законодательству наниматель не обязан оплачивать обучение работника. Включение в трудовой договор условия о возмещении денежных средств, затраченных на обучение, не ухудшает правового положения работника по сравнению с законодательством. Вместе с тем на обучающегося работника распространяется социальная гарантия по предоставлению оплачиваемых отпусков, что делает неправомерным закрепление в договоре возможности требовать возмещения затрат, потраченных на оплату учебных

отпусков.

Спор о восстановлении на работе.

Увольнение по пункту 5 статьи 42 ТК РФ за прогул без уважительных причин относится к мерам дисциплинарного взыскания в силу пункту 3 части первой статьи 198 ТК РФ. Основанием для привлечения к ответственности и применения мер дисциплинарного взыскания является совершение работником дисциплинарного проступка.

ПРИМЕР 2

Работник обратился в суд с иском нанимателю о восстановлении на работе. Судом первой инстанции иск был удовлетворен.

В соответствии с требованиями ч. 1 ст. 247 ТК РФ решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника подлежит немедленному исполнению, что также определено п. 4 ст. 313 ГПК РФ.

Ни на следующий день после вынесения судебного решения, ни через неделю работник не явился на работу. Наниматель направил работнику заказное письмо с уведомлением, в котором находился приказ о восстановлении на работе и требование предоставить объяснительную о причинах отсутствия на рабочем месте. После получения письма работник прибыл на работу, но оправдательных документов своего отсутствия или убедительных объяснений не предоставил. Работник был уволен за прогул без уважительных причин на основании п. 5 ст. 42 ТК РФ. Суд признал увольнение незаконным, мотивируя решение следующими доводами:

- *ответственность за задержку исполнения решения, подлежащего немедленному исполнению, несет наниматель (ч. 2 ст. 247 ТК РФ);*
- *нанимателю необходимо совершить ряд действий для исполнения решения суда о восстановлении работника: издать приказ о восстановлении на работе; допустить лицо к работе по прежней*

должности; внести соответствующие изменения в трудовую книжку работника;

- *наниматель обязан уведомить работника о том, с какой даты необходимо приступить к исполнению трудовых обязанностей.*

Таким образом, отсутствие работника на рабочем месте с даты вынесения судом решения до даты ознакомления работника с приказом о восстановлении на работе не может свидетельствовать о виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении им трудовых обязанностей.

Спор в связи с увольнением за хищение имущества.

Трудовое законодательство содержит несколько оснований, которые могут быть применены для увольнения работника в случае хищения имущества нанимателя:

- утрата доверия к работнику (пункт 2 статьи 47 ТК РФ);
- хищение имущества нанимателя, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного наложить административное взыскание (пункт 8 статьи 42 ТК РФ).

ПРИМЕР 3

Работника уволили по п. 2 ст. 47 ТК РФ как утратившего доверие. Работник, посчитав увольнение необоснованным, предъявил нанимателю иск о признании незаконным приказа об увольнении, изменении записи в трудовой книжке с формулировкой основания увольнения, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, выходного пособия и возмещении морального вреда.

Суд установил, что причиной для увольнения послужили результаты ревизии, проведенной нанимателем в связи с планируемой реорганизацией в форме присоединения. Суд отказал в удовлетворении иска, указав, что трудовое законодательство не устанавливает формы вины работника при совершении проступка, дающего основание для увольнения по п. 2 ст. 47 ТК РФ. Материалы дела подтверждают, что проведение ревизии соответствовало

требованиям нормативных актов, работнику была предоставлена возможность участвовать в ревизии и давать пояснения. Поведение работника в ходе ревизии и после ознакомления с ее результатами обоснованно вызвало к нему недоверие. То обстоятельство, что из всего коллектива магазина уволен был только данный работник, никакого правового значения не имеет. Расторжение договора по заказанному основанию — право, а не обязанность нанимателя.

Ввиду отсутствия законодательно закрепленного перечня форм вины, которые могут послужить основанием для утраты доверия, наниматель должен самостоятельно определить как форму вины и ее значимость, так и необходимость увольнения в качестве меры наказания.

Споры о действиях или бездействии нанимателя.

Работники часто оспаривают действия нанимателя по применению дисциплинарных взысканий, отказ нанимателя в предоставлении копий документов, бездействие в части предоставления каких-либо справок, документов. Однако нетипичными могут быть обстоятельства конкретных дел.

ПРИМЕР 4

Работник подал в суд иск о признании приказа о простое незаконным, взыскании разницы в заработной плате, компенсации морального вреда. Истец ссылаясь на то, что наниматель мог обеспечить его работой и в применении выбранной меры не было необходимости.

Суд установил, что истец работает в должности инженера по охране труда. В связи с проводимой реорганизацией путем присоединения инженерам по охране труда пенсионного возраста было предложено уволиться по соглашению сторон и затем заключить срочный трудовой договор на аналогичную должность во вновь созданном отделе. Работник отказался.

Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что наличие со стороны нанимателя предложения о заключении с истцом срочного трудового договора свидетельствует о том, что предприятие заинтересовано в труде истца и

способно обеспечить его работой. Однако объявлять простой не было оснований, наниматель мог провести мероприятия по сокращению численности штата или перевести истца во вновь созданный отдел на условиях трудового договора. Поскольку истец был неправомерно лишен возможности трудиться, суд признал незаконным приказ нанимателя в части вывода о простое и принял решение о взыскании среднего заработка за время простоя.

Каждый наниматель должен проявлять большую осмотрительность в применении тех или иных оснований издания приказов. Неправильно обозначенное формальное обоснование изменений, которые осуществляет наниматель, может повлечь для него неблагоприятные последствия в виде, например, взыскания среднего заработка.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кеник, К.И. 6 главных правил увольнения по результатам предварительного испытания. / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2017. – № 7. – С.85 – 89.
2. Кеник, К.И. Нарушение трудового законодательства при увольнении: 5 частых ошибок нанимателя. / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2017. – № 10. – С.69 – 74.
3. Кеник, К.И. Ответственность нанимателя за задержку расчета при увольнении / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2018. – № 2. – С.89 – 92.
4. Кеник, К.И. Применение судами положений коллективных договоров, соглашений. / К.И. Кеник // Судовы веснік. – 2014. – № 4 – С.23 – 29.
5. Кеник, К.И. Пьянству – бой: особенности увольнения по пункту 7 статьи 42 ТК. / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2017. – № 8. – С.87– 91.
6. Кеник, К.И. Судебная практика по делам, связанным с увольнением по соглашению сторон и в связи с сокращением. / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2017. – № 5. – С.84 – 89.
7. Кеник, К.И. Увольнение за однократное грубое нарушение правил охраны труда: законодательство и судебная практика. / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2017. – № 6. – С.76 – 80.
8. Кеник, К.И. Увольнение за несоблюдение законодательства о борьбе с коррупцией / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2017. – № 11. – С.77– 92.
9. Кеник, К.И. Увольнение из-за утраты доверия: 5 главных правил. / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2017 – № 12. – С.59 – 65.
10. Кеник, К.И. Увольнение в связи с совершением аморального проступка. / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2018. – № 1. – С.81 – 86.
11. Серегина, Е. Нетипичные трудовые споры: обзор судебной практики. / Е. Серегина // Юрист. – 2018. – № 4 – С.91 – 96.
12. Чигилейчик, А.В. Особенности увольнения за систематическое неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него

обязанностей / А.В. Чигилейчик // Отдел кадров. – 2017. – № 9. – С.76 – 82.

13. Чигилейчик, А.В. Судебные споры, связанные с изменением существенных условий труда / А.В. Чигилейчик // Отдел кадров. – 2017. – № 10. – С.75 – 80.

14. Чигилейчик, А.В. Судебные споры, связанные с оформлением трудовых отношений / А.В. Чигилейчик // Отдел кадров. – 2018. – № 1. – С.87 – 93.

15. Чигилейчик, А.В. Судебные споры, связанные с расторжением срочного трудового договора по требованию работника / А.В. Чигилейчик // Отдел кадров. – 2018. – № 2. – С.81 – 88.