

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА СИСТЕМАТИЧЕСКОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

В статье рассмотрено понятие систематического неисполнения трудовых обязанностей работником как самостоятельное основание его увольнения. Также уточнены необходимые с точки зрения закона действия нанимателя для обеспечения законности такого увольнения.

The article examines the concept of systematic failure to perform job duties an employee as an independent basis for his dismissal. Also specified is necessary from the point of view of law, the actions of the employer to ensure the legality of the dismissal.

Ключевые слова: работник; наниматель; трудовые обязанности; систематическое неисполнение; увольнение; дисциплинарная ответственность.

Key words: employee; the employer; job duties; systematic failure; dismissal; disciplinary liability.

Актуальность исследования вопросов увольнения работников за систематическое неисполнение трудовых обязанностей обусловлена тем, что одним из спорных вопросов в правоприменительной практике является вопрос о том, что следует понимать под систематическим нарушением трудовых обязанностей. Определение систематичности нарушения трудовой дисциплины ни Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ) ни другие нормативные правовые акты не дают.

В соответствии с нормами законодательства наниматель вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) по пункту 4 ст. 42 ТК РБ, если в действиях (бездействии) работника одновременно имеют место следующие элементы:

- систематичность виновного нарушения;
- неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка;
- неуважительность причин неисполнения обязанностей, т. е. вина работника;
- применение мер дисциплинарного взыскания к работнику в течение последнего рабочего года;
- конкретный проступок (повод) перед увольнением.

Следует особо подчеркнуть, что по пункту 4 ст. 42 ТК РБ могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных законом, вновь нарушили трудовую дисциплину в течение года. Дисциплинарное взыскание погашается автоматически, если в течение года со дня его применения работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию [1].

К мерам дисциплинарного взыскания не относятся такие меры, как полное или частичное лишение нарушителя премий, предусмотренных системой оплаты труда, изменение времени предоставления трудового отпуска и др.

Если к работнику применены меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные нормативными правовыми актами, но работник не ознакомлен с приказом (распоряжением), постановлением о наложении дисциплинарного взыскания, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (пункт 6 ст. 199 ТК РБ).

Пункт 31 Постановления № 2 определяет, что при разрешении споров об отмене дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе работника, уволенного по пункту 4 ст. 42 ТК РБ, судам следует учитывать, что к нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- 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 или 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 (ст. 228 ТК РБ), а также отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (пункт 4 ст. 232 ТК РБ) [2].

Таким образом, нахождение работника без уважительных причин не на своем рабочем месте и преждевременный уход с работы являются не только дисциплинарными проступками, но и могут лечь, в случае их систематичности, в основу увольнения по пункту 4 ст. 42 ТК РБ.

Отказ работника от выполнения работы, не входящей в круг его трудовых обязанностей, неправомерные действия, не имеющие отношения к трудовым обязанностям работника, не являются нарушением трудовой дисциплины, не могут служить основанием для расторжения трудового договора (контракта) по пункту 4 ст. 42 ТК РБ.

При рассмотрении дел об увольнении за нарушение трудовой дисциплины суд исследует, были ли учтены степень вины работника, тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Если судом будет установлено, что увольнение произведено без учета всех вышеуказанных обстоятельств, то он вправе, на основании пункта 2 ст. 202 ТК РБ отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения.

Приведем пример неверного применения дисциплинарного взыскания, указанного в пункте 4 ст. 42 ТК РБ.

В сельскохозяйственном производственном кооперативе работник был привлечен к дисциплинарному взысканию в виде выговора за ненадлежащее выполнение обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией. Спустя два месяца работник повторно совершает дисциплинарный проступок, за что наниматель объявляет ему второй выговор и расторгает трудовой договор по пункту 4 ст. 42 ТК РБ. Свои действия наниматель обосновывает следующим образом: работник был уволен за систематическое неисполнение без уважительных причин возложенных на него обязанностей на основании того, что к нему ранее уже применялись меры дисциплинарного взыскания. Действия нанимателя были признаны незаконными, так как они противоречили пункту 3 ст. 199 ТК РБ согласно которой за один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Незаконно изданный приказ был отменен, а работник восстановлен на работе [3].

Увольнение по пункту 4 ст. 42 ТК РБ может применяться при совершении работником не менее трех нарушений, при этом за два первых из них должны быть применены меры дисциплинарного взыскания.

Практика показывает, что наниматели, опираясь на нормы Постановления № 2, производят увольнение работника по пункту 4 ст. 42 ТК РБ за повторное нарушение трудовой дисциплины. От подобной позиции Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, безусловно, выигрывают наниматели, которые после одного случая привлечения работника к дисциплинарной ответственности в течение года держат такого работника «на крючке», имея возможность увольнения по пункту 4 ст. 42 ТК РБ за очередное нарушение им трудовой дисциплины. Позиция Пленума по данной проблеме нуждается в изменении.

Таким образом, увольнение за нарушение трудовой дисциплины допустимо в следующих случаях:

- если к работнику уже применялись дисциплинарные взыскания в виде замечания или выговора за ранее совершенные им дисциплинарные проступки, которые не погашены или не сняты;
- если работником совершен новый проступок, который будет являться поводом для увольнения [4, с. 24].

Можно согласиться со следующим алгоритмом действий специалиста по кадрам при увольнении работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей:

- Шаг 1. Проверить, имеется ли документ, согласно которому работник обязан исполнять ту трудовую обязанность, которую он нарушил (не исполнил).
- Шаг 2. Взять по факту второго и последующих правонарушений докладную записку лица, обнаружившего нарушение.
- Шаг 3. Взять объяснительную записку от работника либо составить акт об отказе.
- Шаг 4. Определить, истекли ли сроки для привлечения работника к дисциплинарной

ответственности.

- Шаг 5. Издать приказ об увольнении (о применении за второе нарушение меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения) и зарегистрировать его в журнале регистрации приказов (распоряжений).

Увольнение по пункту 4 ст. 42 ТК РБ является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому требуется соблюдение требования ст. 200 ТК РБ по применению данной меры дисциплинарного взыскания не позднее месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. При этом днем обнаружения проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

- Шаг 6. Ознакомить работника с соответствующим приказом (распоряжением) или составить акт об отказе.

При отказе работника ознакомиться с приказом о прекращении трудового договора рекомендуется также составить акт (акт об отказе ознакомиться с приказом), который заверяется подписями составителя и двух работников. Этот документ может пригодиться в суде в качестве дополнительного доказательства правоты нанимателя.

- Шаг 7. Оформить запись о прекращении трудового договора в трудовой книжке и ознакомить работника с этой записью.

- Шаг 8. Выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет в день увольнения.

Необходимо сделать запись о выдаче трудовой книжки в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним [5].

Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием, либо отказом от ее получения, наниматель обязан направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Уведомления регистрируются в журнале регистрации уведомлений.

Если работник отказывается получить трудовую книжку, рекомендуется составить акт об отказе работника получить трудовую книжку. Он может пригодиться как доказательство невиновности нанимателя, если по увольнению возникнет спор и дело попадет в суд [5, с. 24].

Следует также отметить, что при увольнении по пункту 4 ст. 42 ТК РБ невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и получение такого объяснения не станут основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины будет подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами (пункт 32 Постановления № 2) [2].

Строгое соблюдение установленного в законе порядка увольнения работника защитит нанимателя в случае оспаривания законности изданного им приказа в суде.

Список использованной литературы

1. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. // КонсультантПлюс : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. **О некоторых** вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 // КонсультантПлюс : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. **Практика** рассмотрения трудовых споров / Материалы судебной практики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.busel.org>. – Дата доступа : 07.02.2017.

4. **Кеник, К. И.** Систематическое нарушение трудовых обязанностей как основание увольнения работника / К. И. Кеник // Отд. кадров. – 2006. – № 12 (71).

5. **Волохович, С.** Алгоритм увольнения работников за неоднократное увольнение трудовых обязанностей / С. Волохович // Я – специалист по кадрам. – 2011. – № 14.