

УДК 394.2

Т.В. СЕВЕРЦОВА

СИСТЕМАТИЧЕСКОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ КАК ОСНОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Согласно законодательству Республики Беларусь наниматель имеет право уволить работника, работающего на основании заключенного как срочного, так и бессрочного трудового договора за систематическое неисполнение им своих трудовых обязанностей, если к нему ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. Мнения ученых-

юристов и практика применения названного основания увольнения свидетельствуют о том, что в законодательстве Республики Беларусь толкование понятия "систематического неисполнения" работником своих трудовых обязанностей, а также и практика его применения являются неоднозначными. Увольнение работника по пункту 4 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь является исключительной мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому в случае увольнения работника нанимателю необходимо соблюдать порядок и сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленные статьями 199, 200 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В соответствии со ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) 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 (п. 4 ст. 42 ТК).

Однако как показывает практика применения названного основания увольнения среди ученых-юристов и практиков, нет единства мнений касательно единого толкования и применения понятия "систематического неисполнения" работником своих трудовых обязанностей. Анализу данной проблемы посвящены работы таких ученых-юристов и практиков, как Г.И. Василевич, К.И. Кеник, О. Куралева, В.И. Семенов, Н.И. Тарасевич, А. – С.А. Чепик, Г.Б. Шишко.

Заметим, что трудовое законодательство Российской Федерации закрепило иное понятие "систематическое неисполнение" работником своих трудовых обязанностей, подлежащее однозначному толкованию по сравнению с законодательством Республики Беларусь.

Таким образом, применяя методы сравнительного правоведения и анализа, следует уяснить вопросы о понятии "систематическое неисполнение" работником своих трудовых обязанностей согласно законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации, выяснить основания и порядок увольнения работника по п. 4 ст. 42 ТК, проанализировать практику его применения, выработать единое направление применения названного основания увольнения.

Ст. 1 ТК содержит определение трудового договора. Из этого определения следует, что работник обязуется при выполнении предусмотренной трудовым договором работы соблюдать внутренний трудовой распорядок. Согласно ст. 194 ТК трудовой распорядок для работников определяется локальными нормативными актами. Это такие акты, как правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, должностные инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков, положения и инструкции по охране труда и технике безопасности, коллективные договоры, соглашения, уставы и положения о дисциплине.

Во всех названных актах содержится обязательная для исполнения система правил поведения работников при исполнении ими своих трудовых обязанностей, именуемая внутренним трудовым распорядком. В случае совершения дисциплинарного проступка (виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей) работник подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности. Согласно п. 31 Постановлению Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 года № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" (далее – Постановление) к таким нарушениям относятся: отсутствие работника без уважительной причины, 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 привлекался к работе на законных основаниях, отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров и другие.

Трудовое законодательство наделяет нанимателя правом расторгнуть трудовой договор с работником за систематическое неисполнение им своих трудовых обязанностей. Так, согласно ст. 42 ТК трудовой договор 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 (п. 4 ст. 42 ТК).

Как было отмечено ранее, при применении данного основания увольнения на практике нередко возникают определенные трудности, связанные с определением того, что следует понимать под "систематическим неисполнением" работником своих трудовых обязанностей.

Напомним, что ранее действовавший Кодекс законов о труде Республики Беларусь содержал правовую норму, позволяющую увольнять работника за систематическое неисполнение им своих трудовых обязанностей, если к нему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия. Соответственно согласно утратившему силу Постановлению Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16.06.1994 года № 5 "О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров" систематически неисполняющими трудовые обязанности признавались работники, которые имели дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь.

В настоящее время среди ученых-юристов и практиков нет единства мнений о понятии "систематическое неисполнение" работником своих трудовых обязанностей. Одни полагают, что систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются рабочие и служащие, которые имеют дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь [1, с. 184].

Так же и Н.И. Тарасевич полагает, что систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину [2, с. 231].

Например, в соответствии с п. 23 Дисциплинарного устава должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 07.03.2001 года № 243, систематическим нарушением служебной дисциплины считается повторное совершение в течение года должностным лицом, имеющим дисциплинарное взыскание, дисциплинарного проступка.

Таким образом, систематическим может быть признано и повторное в течение года неисполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка (год исчисляется со дня предыдущего нарушения) [3, с. 65].

Однако, как отмечает Г.А. Василевич, редакция п. 4 ст. 42 ТК дает основание для вывода о правомерности увольнения работника после наложения на него нескольких (не менее двух) взысканий. Для того чтобы исключить споры, целесообразно в п. 4 ст. 42 ТК предусмотреть допустимость увольнения, "если к работнику ранее применялась одна из мер дисциплинарного взыскания" [4, с. 54].

Следует заметить, что редакция рассматриваемого основания увольнения в соответствии с нормами действующего ТК содержит слово "меры" во множественном числе, при этом не употребляя понятие "меры общественного воздействия".

Однако названное Постановление трактует следующим образом понятие "систематическое неисполнение" работником своих трудовых обязанностей. В п. 32 Постановления сказано, что, разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был расторгнут по п. 4 ст. 42 ТК, следует иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину.

В этой связи одни ученые-юристы считают, что такое разъяснение Пленума Верховного Суда Республики Беларусь не вытекает из положения п. 4 ст. 42 ТК, поскольку в тексте закона сказано о применении ранее к работнику мер дисциплинарного взыскания. Следовательно, до решения вопроса об увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей к нему должно быть применено несколько мер дисциплинарного взыскания (как минимум, две) [5, с. 36, 6, с. 149].

О. Курылева указывает на то, что буквальное толкование рассматриваемой нормы означает, что до увольнения к работнику должны быть применены как минимум две меры дисциплинарного взыскания за совершенные им дисциплинарные проступки. Увольнение за повторное нарушение трудовой дисциплины, то есть после применения одной меры дисциплинарного взыскания будет незаконным. Законодатель четко указывает, что увольнение возможно, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. Норма, предусмотренная ч. 4 ст. 42 ТК, носит общий характер, то есть ее применение возможно ко всем лицам, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем [7, с. 50-52].

При решении вопроса о том, является ли неисполнение трудовых обязанностей систематическим, принимаются во внимание только те случаи нарушения трудовой дисциплины, за которые работник был подвергнут дисциплинарному взысканию. Даже если работник неоднократно нарушал трудовую дисциплину, и эти обстоятельства подтверждаются актами, объяснениями и другими документами и за эти нарушения работник привлекался к материальной ответственности, но к нему не были применены меры дисциплинарного взыскания, то работник не может быть уволен за систематическое неисполнение трудовых обязанностей [8, с. 87].

Трудовое законодательство Российской Федерации содержит несколько отличное от белорусского законодательства понятие "систематическое неисполнение" работником своих трудовых обязанностей, делая наиболее точное его толкование. В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей работодатель вправе наложить на работника дисциплинарное взыскание. Согласно п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право уволить работника в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет неснятое дисциплинарное взыскание. Обязательным условием увольнения работника по данному основанию является наличие у него хотя бы одного дисциплинарного взыскания. В том случае, если работник, имеющий одно неснятое дисциплинарное взыскание, ненадлежащим образом исполнил возложенные на него трудовые обязанности, что было установлено работодателем в соответствии с установленной процедурой, работодатель вправе прекратить с ним трудовые отношения на основании п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации [9, с. 33, 35].

Следует подчеркнуть, увольнение работника за систематическое неисполнение им своих трудовых обязанностей не является единственной мерой

дисциплинарного наказания. Увольнение, как мера дисциплинарного взыскания, должно соответствовать степени вины работника, тяжести проступка, обстоятельствам, при которых он совершен, а также предшествующему поведению работника и его отношению к труду [10, с. 94].

В случае увольнения нанимателю необходимо соблюдать порядок и сроки для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленные ст.ст. 199, 200 ТК. Однако как показывает судебная практика, наниматели не всегда соблюдают нормы трудового законодательства в случае увольнения работника по п. 4 ст. 42 ТК. Так, районным судом Могилевской области было рассмотрено дело по иску А. к предприятию Б. о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Из материалов дела видно, что истец работал у ответчика начальником участка. За неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей истец трижды привлекался к дисциплинарной ответственности и соответственно ему были объявлены три выговора. После совершения третьего дисциплинарного проступка и объявления за это выговора, истец больше дисциплинарных проступков не совершал. Спустя три месяца он был уволен с работы. Поводом к увольнению истца послужило наложение на него третьего дисциплинарного взыскания в виде выговора.

То есть, как видно из материалов дела, на истца за один и тот же дисциплинарный проступок было наложено два дисциплинарных взыскания: выговор и увольнение по п. 4 ст. 42 ТК по прошествии более чем трех месяцев.

Из изложенного следует, что нанимателем были нарушены следующие нормы трудового законодательства:

1. Ч. 3 ст. 199 ТК, указывающей на то, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

2. Ч. 1 ст. 200 ТК: о наложении дисциплинарного взыскания не позднее одного месяца с момента обнаружения дисциплинарного проступка (из материалов дела видно, что о совершении третьего дисциплинарного проступка нанимателю стало известно за два дня до объявления третьего выговора).

Таким образом, поскольку увольнение по п. 4 ст. 42 ТК относят к исключительной мере дисциплинарного взыскания и, чтобы избежать различного толкования понятия "систематическое неисполнение" работником своих трудовых обязанностей, по нашему мнению, законодателю следует уточнить названное понятие. В целях защиты интересов работников необходимо допускать их увольнение только как минимум за третий совершенный дисциплинарный проступок, при условии наличия неснятых и непогашенных двух других дисциплинарных взысканий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И.С. Андреев [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.
2. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд. – Минск: Амалфея, 2002. – 672 с.
3. *Шишко, Г.Б.* Трудовая дисциплина / Г.Б. Шишко. – Минск: Молодежное научное общество, 2000. – 127 с.
4. *Василевич, Г.А.* Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г.А. Василевич. – Минск: Тесей, 2001. – 72 с.
5. *Кеник, К.И.* Новый Трудовой кодекс. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение / К.И. Кеник // Юстиция Беларуси. – 2000. – № 3. – С. 33-37.
6. *Кеник, К.И.* Трудовой договор: практ. пособие / К.И. Кеник. – Минск: Молодежное научное общество, 2002. – 224 с.

7. **Курылева, О.** Расторжение трудового договора за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей: проблемы правоприменения в судебной практике / О. Курылёва // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – № 24. – С. 50-52.
8. **Кеник, К.И.** Некоторые вопросы расторжения трудового договора по инициативе нанимателя / К.И. Кеник // Экономика. Финансы. Управление. – 2001 г. – № 3. – С. 81-91.
9. **Чепик, А.-С.А.** Новое в трудовом законодательстве: Практика применения, комментарии, советы / А.-С. А. Чепик. – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 133 с.
10. **Коршекевич, М.Г.** Работник и наниматель: установление, изменение и прекращение трудовых отношений / М.Г. Коршекевич, И.С. Андрюк // Вестник Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь. – 2005. – № 12. – С. 93-95.

Поступила в редакцию 30.06.2006 г.