

К.И. Кеник,
кандидат юридических наук, доцент,
заслуженный юрист Республики Беларусь



Декрет № 5: правоприменительная и судебная практика

Декрет № 5 вступил в силу 1 января 2015 г. и действует в отношении всех нанимателей, в т.ч. организаций государственной и частной форм собственности. Несмотря на двухлетнюю практику его применения, документ по-прежнему вызывает немало судебных споров, связанных с неправильным применением его норм. В статье мы рассмотрим соответствующую судебную практику, что поможет нанимателю избежать возможных ошибок.



ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДЕКРЕТА № 5

Целью издания Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5), как указано в преамбуле, является повышение эффективности хозяйствования, обеспечение надлежащих условий труда в организациях государственной и частной форм собственности, повышение качества продукции (работ, услуг), совершенствование работы по подбору и расстановке руководящих кадров.

Декретом № 5 предусмотрено **повышение ответственности руководителей организаций** и установлено, что необеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, надлежащих условий труда работников, содержание производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений не в соответствии с установленными требованиями является грубым нарушением руководителем трудовых обязанностей и влечет обязательное привлечение его к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности.

ЦИТИРУЕМ ЗАКОН

Под **производственно-технологической дисциплиной** понимается соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также обеспечение требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов.

В целях выполнения предъявляемых к руководителям организаций требований их полномочия значительно расширены. Так, руководителям предоставлено право:

1. устанавливать работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, **дополнительные выплаты стимулирующего характера** за счет прибыли или средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет (подп. 3.1 п. 3 Декрета № 5);

2. изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за **семь календарных дней** (подп. 3.2 п. 3 Декрета № 5). Напомним: ранее минимальный срок предупреждения составлял **один месяц**. При этом порядок изменения существенных условий труда работника сохраняется прежним;

3. применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания **лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера** на срок до 12 месяцев (подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5);

4. незамедлительно **отстранять работника от работы** при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба (подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5);

5. производить **увольнение** работника в случае нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем *три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь* (подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5);

6. удерживать из заработной платы работника причиненный нанимателю ущерб в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами (подп. 3.6 п. 3 Декрета № 5).

Таким образом, подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5 введена **новая мера дисциплинарного взыскания** в виде лишения полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев, а подп. 3.5 этого пункта введено **новое основание прекращения трудовых отношений** с работником.

Декретом № 5 ряд оснований увольнения работника за виновные действия названы *дискредитирующими обстоятельствами увольнения*. Увольнение по дискредитирующим обстоятельствам производится в соответствии с порядком, установленным данным Декретом, а для работника влечет определенные негативные последствия (например, в виде запрета приема его на работу на руководящие должности в течение определенного срока).

ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Рассмотрим отдельные положения Декрета № 5, вызывающие наибольшее количество проблем при применении на практике.

Лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера

Одним из основных вопросов, возникающих на практике, является вопрос о применении подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5, которым руководителям организаций предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания *лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев*.

НА ЗАМЕТКУ

До вступления в силу Декрета № 5 лишение премий не рассматривалось в качестве **меры дисциплинарного взыскания**, а в соответствии с ч. 4 ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь относилось к **иным мерам правового воздействия**, которые наниматель вправе был применить независимо от применения мер дисциплинарного взыскания или наряду с ними.

С введением новой меры дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера ч. 4 ст. 198 ТК не утратила силу, и наниматель по-прежнему вправе, независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности или наряду с дисциплинарным взысканием, применить меру правового воздействия в виде *лишения премии*.

В настоящее время наниматель вправе по своему усмотрению применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, следующие меры:

1. **дисциплинарное взыскание** в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев;

2. **мера правового воздействия** в виде снижения, неначисления какой-либо выплаты стимулирующего характера, если такое условие содержится *в локальном нормативном правовом акте* организации, определяющем условия и порядок ее выплаты работникам.

В *первом случае* наниматель обязан соблюдать установленный ст. 198–204 ТК порядок применения мер дисциплинарного взыскания. Так, в приказе о привлечении работника к дисциплинарной ответственности следует указать конкретную выплату стимулирующего характера, которой работник частично или полностью лишается. При этом лишение премий или других стимулирующих выплат производится **на предстоящий (будущий) период**.

Во *втором случае* снижение, неначисление установленных в организации выплат стимулирующего характера **не является мерой дисциплинарного взыскания**, поскольку наниматель наделен правом самостоятельно определять условия начисления (снижения) выплат стимулирующего характера работникам, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания. Правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, иные локальные нормативные правовые акты в соответствии с ч. 4 ст. 198 ТК могут определять виды и порядок применения нанимателем к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, дополнительно к примененной мере дисциплинарной ответственности *лишение премии*.

Указанная мера применяется исходя из условий премирования, установленных в организации, и ставится в зависимость от качества работы и совершения работником в определенный период дисциплинарного проступка. При этом работник лишается премии полностью или частично **за тот месяц, в котором было совершено нарушение**, являющееся основанием для лишения премии или другой выплаты стимулирующего характера.

НА ЗАМЕТКУ

Порядок применения дополнительных материальных мер воздействия на работника устанавливается не **законодательством**, а непосредственно **нанимателем**.

ПРИМЕР 1

Приказом нанимателя от 16.02.2015 истец М., занимающий должность начальника управления государственной организации, привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора с лишением на 6 месяцев 100 % премии за отсутствие надлежащего контроля за прохождением финансовых документов по двум проектам и непринятие мер по недопущению конфликтных ситуаций в коллективе.

Признавая право нанимателя на привлечение истца к дисциплинарной ответственности, следует отметить, что нанимателем допущены нарушения положений ч. 3 ст. 199 ТК, предусматривающей, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено **только одно дисциплинарное взыскание.**

Как видно из представленных материалов, приказом нанимателя М. объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора, а также лишения установленной дополнительной выплаты стимулирующего характера (премии) на будущее время, что в соответствии с подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5 является мерой дисциплинарного взыскания. Таким образом, М. за один дисциплинарный проступок применено два дисциплинарных взыскания.

В данном случае наниматель **вправе был наряду** с применением дисциплинарного взыскания в виде выговора депремировать работника полностью или частично за тот месяц, в котором был совершен дисциплинарный проступок.

ПРИМЕР 2

Приказом нанимателя от 27.05.2015 за самовольный уход с работы ранее окончания рабочего времени 15.05.2015 истица З. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания, а также лишена премии на 50 % по итогам работы за май 2015 г. Ссылаясь на то, что к ней за один дисциплинарный проступок применено два дисциплинарных взыскания, истица просила отменить приказ нанимателя и взыскать в ее пользу невыплаченную премию.

Суд отказал в удовлетворении заявленного иска, руководствуясь Положением о порядке и условиях выплаты премии по итогам работы за месяц, действующим в организации ответчика. Положением предусмотрено, что в случае невыполнения должностных обязанностей или предоставления недостоверной информации наниматель вправе произвести снижение размера премии работнику по итогам работы за месяц до 100 %.

Таким образом, в локальном нормативном правовом акте нанимателем закреплены условия снижения ежемесячной премии работнику (вплоть до полного ее неначисления). Такое депремирование не является мерой дисциплинарного взыскания и может быть применено к работнику наряду с мерой дисциплинарного взыскания — замечанием, выговором. Следовательно, применение к истице З. замечания и лишение премии по итогам работы за месяц, в котором было допущено нарушение, правомерно.

ПРИМЕР 3

Приказом от 05.08.2015 бухгалтеру К. за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, выразившееся в предоставлении недостоверной информации по имеющейся в организации задолженности в июле 2015 г., объявлен выговор и лишение 20 % премии по итогам работы за июль 2015 г.

Отменяя дисциплинарные взыскания, суд мотивировал принятое решение тем, что к истице в нарушение ст. 199 ТК за один и тот же дисциплинарный проступок применено два дисциплинарных взыскания в виде выговора и лишения премии.

Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение суда отменено и по делу вынесено новое решение об отказе К. в иске об отмене дисциплинарных взысканий. Судебная коллегия обоснованно не согласилась с выводом суда о применении к истице за один и тот же проступок двух дисциплинарных взысканий, поскольку лишение К. премии за июль 2015 г. по итогам работы в этом месяце (т.е. за прошлое время) не является самостоятельной мерой дисциплинарного взыскания, предусмотренной подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5.

Судебная коллегия указала, что согласно ст. 63 ТК формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Положением о премировании, принятым в организации ответчика, предусмотрено, что в случае применения дисциплинарного взыскания размер премии за месяц, в котором было допущено нарушение, может снижаться (до 100 % за выговор). Таким образом, закрепленные в Положении о премировании условия снижения премий продолжают действовать на предприятии и после вступления в силу Декрета № 5.

Приказ нанимателя о привлечении истицы к дисциплинарной ответственности и лишении премии за месяц, в котором был совершен дисциплинарный проступок, не противоречит закону, поскольку право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. Выговор, объявленный истице, соответствует тяжести дисциплинарного проступка. Наниматель учел обстоятельства, при которых они совершены, предшествующую работу и поведение работника на предприятии.

Отстранение работника от работы

Применение на практике положений Декрета № 5 о праве нанимателя незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, установленного подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5, также вызывает немало споров.

ПРИМЕР 4

При рассмотрении дела по иску П. к ЧПУП «Д» судом установлено, что П. работала в магазине ЧПУП «Д» продавцом 4-го разряда. С ней был заключен контракт сроком на один год с 30 октября 2015 г. по 29 октября 2016 г., а также договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Согласно инвентаризационной описи и сличительной ведомости от 26 апреля 2016 г. в результате инвентаризации в магазине, в котором работала П., выявлена недостача на сумму 13 701 463 неденоминированных рубля.

Приказом нанимателя от 26 апреля 2016 г. в связи с выявлением недостачи по итогам инвентаризации товарно-материальных ценностей П. с 27 апреля 2016 г. отстранена от работы до решения суда.

Отделом по борьбе с экономическими преступлениями была проведена проверка по факту недостачи, однако постановлением от 27 мая 2016 г. в возбуждении уголовного дела в отношении П. отказано в связи с отсутствием в ее действиях составов преступлений, предусмотренных ст. 211, 257 Уголовного кодекса Республики Беларусь. Нанимателю рекомендовано разрешить вопрос о возмещении ущерба в порядке гражданского судопроизводства.

Приказом от 29 июня 2016 г. П. уволена в связи с совершением виновных действий, которые явились основанием для утраты доверия к ней со стороны нанимателя (неисполнение должностных обязанностей, послужившее причиной недостачи) в соответствии с п. 2 ст. 47 ТК.

П. обратилась в суд с заявлением, в котором просила признать незаконным отстранение ее от работы на основании приказа от 26 апреля 2016 г., взыскать с ЧПУП «Д» в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула в связи с отстранением от работы в сумме 862 деноминированных рубля, изменить формулировку причины увольнения с п. 2 ст. 47 ТК на ст. 41 ТК (увольнение в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, трудового договора (контракта)), а также взыскать с ответчика компенсацию в размере трехкратного среднемесячного заработка.

Решением суда в удовлетворении исковых требований П. к ЧПУП «Д» в части изменения формулировки причины увольнения и взыскания компенсации за ухудшение правового положения отказано.

В то же время отстранение П. от работы на основании приказа от 26 апреля 2016 г. признано незаконным. С ЧПУП «Д» в пользу П. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в связи с отстранением от работы в сумме 862 деноминированных рубля.

В кассационной жалобе ЧПУП «Д» просило отменить решение суда в части признания незаконным отстранение от работы П. и взыскания в ее пользу среднего заработка за время вынужденного прогула по причине того, что судом не учтено, что П. была отстранена о работы в связи с тем, что по итогам инвентаризации в магазине была обнаружена недостача, чем нанимателю причинен материальный ущерб в значительном размере.

Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда решение суда первой инстанции в части признания незаконным отстранение П. от работы и взыскания в ее пользу среднего заработка за время вынужденного прогула отменено, а П. в заявленном иске было отказано. Судебная коллегия мотивировала решение следующим.

Удовлетворяя исковые требования в части признания незаконным отстранение П. от работы и взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, суд мотивировал свое решение тем, что истица была отстранена от работы на основании приказа нанимателя в связи с выявленной недостачей. Однако ст. 49 ТК предусмотрен исчерпывающий перечень случаев отстранения работника от работы, к числу которых факт обнаружения недостачи не относится.

В то же время суд не учел то, что наряду с Трудовым кодексом дополнительные основания для отстранения работника от работы предусмотрены Декретом № 5.

Так, подп. 3.4 п. 3 данного Декрета предусмотрено, что руководителям организаций предоставлено право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба.

При рассмотрении дела установлено, что ущерб организации причинен в результате ненадлежащего исполнения П. своих трудовых обязанностей по обеспечению сохранности вверенных материальных ценностей, следовательно, действия нанимателя по отстранению П. от работы являются правомерными.

Увольнение по дискредитирующим обстоятельствам

На практике нередко возникают вопросы о том, на какой нормативный правовой акт следует ссылаться нанимателю в случае расторжения трудового договора (контракта) по дискредитирующим обстоятельствам.

Отметим, что при увольнении работников по основаниям, которые отнесены к дискредитирующим обстоятельствам, наниматели должны руководствоваться не только нормами Декрета № 5, но и требованиями Трудового кодекса о соблюдении порядка

увольнения по инициативе нанимателя и установленных гарантий, а по основаниям увольнения, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, — еще и положениями Трудового кодекса о порядке и сроках применения дисциплинарных взысканий.

Так, согласно ч. 1 ст. 35 ТК трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

С отдельными категориями работников трудовой договор (контракт) может быть прекращен по основаниям, предусмотренным специальными законодательными актами, в частности Декретом Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 «О дополнительных мерах по совершенствованию отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (в ред. от 13.02.2012; далее — Декрет № 29), Законом Республики Беларусь от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (в ред. от 09.01.2017; далее — Закон о государственной службе), специальными законодательными актами о прохождении военной службы, службы в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и органах финансовых расследований Комитета государственного контроля.

При увольнении по дискредитирующим обстоятельствам, предусмотренным в перечисленных выше законодательных актах, ссылка должна производиться на *соответствующий законодательный акт*. Например, при увольнении за прогул необходимо в приказе и в трудовой книжке ссылаться на п. 5 ст. 42 ТК; при увольнении за совершение проступка, несовместимого с пребыванием на государственной службе, — на подп. 1.9 п. 1 ст. 40 Закона о государственной службе; при увольнении за неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений следует ссылаться на подп. 2.10 п. 2 Декрета № 29 и др.

Также отметим, что при увольнении по основаниям, введенным Декретом № 5, до внесения изменений в Трудовой кодекс следует ссылаться на соответствующий структурный элемент Декрета № 5 (например, подп. 3.5 п. 3).

ПРИМЕР 5

При рассмотрении дела по иску Г. к Г-кому районному потребительскому обществу о восстановлении на работе судом установлено, что истец уволен на основании подп. 6.4 п. 6 Декрета № 5 за совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, виновных действий, являющихся основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.

Судом истцу отказано в удовлетворении иска, поскольку в ходе рассмотрения дела установлено, что основания увольнения истца за утрату доверия имелись.

Вместе с тем суд обязал ответчика — Г-кое районное потребительское общество — дополнить приказ об увольнении истца ссылкой на п. 2 ст. 47 ТК.

При увольнении по дискредитирующим обстоятельствам нанимателю необходимо соблюдать процедуру, установленную п. 7 Декрета № 5: до увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить **актом (служебной запиской)**, а также потребовать **письменное объяснение** работника (Дополнительный комментарий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь к Декрету № 5).



Документы, послужившие основанием к применению увольнения по дискредитирующим обстоятельствам, должны храниться в организации не менее **пяти лет**.

Отметим, что увольнение по дискредитирующим обстоятельствам влечет для работника серьезные негативные последствия.

Например, п. 8 Декрета № 5 установлен **запрет на назначение лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на должности, включенные в кадровые реестры** Главы государства Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, райисполкомов, местных администраций

в течение *пяти лет* после такого увольнения, а п. 9 данного Декрета установлен **особый порядок назначения** лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности.

В течение **пяти лет** после увольнения по дискредитирующим обстоятельствам назначение таких лиц на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности осуществляется при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского (города областного подчинения) исполкома, главой администрации района г. Минска (города областного подчинения), на территории которого расположена данная организация либо ее соответствующее структурное подразделение.

Для назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, организация, в которую предполагается назначение такого лица, обращается с **письменным мотивированным ходатайством** к председателю соответствующего исполкома. К ходатайству прилагаются характеристики лица, претендующего на занятие руководящей должности, с предыдущих мест работы за последние пять лет.

Решение о согласовании назначения либо отказе в согласовании осуществляется в течение *пяти рабочих дней* со дня представления организацией ходатайства с приложением необходимых документов.

В соответствии с п. 10 Декрета № 5 назначение лица на должность с нарушением требований, определенных Декретом, будет являться основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

В свою очередь, нарушение порядка назначения на должность, предусмотренного Декретом № 5, а также выдача кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, влечет привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение трудовых обязанностей.

Несоблюдение порядка увольнения, предусмотренного нормами трудового законодательства

Изучение судебной практики по искам лиц, уволенных в соответствии с Декретом № 5, показывает, что в отдельных случаях наниматели руководствуются нормами данного Декрета без учета того обстоятельства, что необходимо также соблюдать установленный Трудовым кодексом порядок увольнения и гарантии, предусмотренные нормами трудового законодательства.

ПРИМЕР 6

К., работавший электромонтером охранно-пожарной сигнализации в Ж-ском департаменте охраны, уволен 16 июня 2015 г. по ч. 5 п. 6.2 Декрета № 5 за грубое нарушение трудовых обязанностей. Приказ об увольнении К. не содержит сведений о том, какие нарушения трудовых обязанностей были допущены истцом. Те обстоятельства, на которые ссылался представитель ответчика на судебном заседании, не могли являться основанием для увольнения истца.

Кроме того, увольнение истца произведено без учета требований ст. 200 ТК, согласно которой дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

Как видно из представленных материалов, истец уволен с работы 16 июня 2015 г., в то время как факт допущенных истцом нарушений выявлен 8 мая 2015 г. На больничном или в отпуске истец в указанный период не находился.

Об увольнении истца профсоюз был уведомлен в день увольнения, а не за две недели, как это указано в ст. 46 ТК, в то время как уведомление профсоюза в день увольнения предусмотрено лишь при увольнении работника по п. 3.5 Декрета № 5.

Решением суда иск К. о восстановлении на прежнее место работы удовлетворен.

ПРИМЕР 7

М. уволен 15 декабря 2015 г. по п. 3.5 Декрета № 5 за нарушение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба, превышающего три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

В нарушение ч. 2 ст. 43 ТК истец уволен с работы в период временной нетрудоспособности, что подтверждено листком нетрудоспособности.

Кроме того, ответчиком не представлено достаточных и достоверных доказательств о размере причинения истцом ущерба.

С учетом установленных фактов суд удовлетворил требования М. о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

ПРИМЕР 8

Решением суда удовлетворены требования Д., уволенного на основании подп. 3.5 Декрета № 5. о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда.

При рассмотрении дела судом установлено, что действующим в организации коллективным договором предусмотрено увольнение неосвобожденных выборных работников профсоюзного органа с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Истец Д. являлся председателем первичной организации независимого профсоюза, действующего в организации нанимателя, и данный профсоюз отказал нанимателю в даче согласия на увольнение истца по указанному основанию.

В связи с отсутствием предварительного согласия профсоюза на увольнение выборного работника профсоюза нанимателем нарушен порядок увольнения, установленный ч. 2 ст. 46 ТК, предусматривающий возможность увольнения членов профсоюза только с предварительного согласия соответствующего профсоюза в случаях, предусмотренных коллективными договорами.

Декретом № 5 введено также новое основание увольнения работника — «иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с настоящим Декретом и иными законодательными актами». Исходя из формулировки, наниматель сам не вправе признавать допущенное работником нарушение трудовых обязанностей грубым, поскольку конкретные грубые нарушения, помимо указанных в абз. 2–5 подп. 6.2 п. 6 Декрета № 5, должны содержаться в самом Декрете или в иных законодательных актах.

Так, к грубому нарушению трудовых обязанностей Декретом № 5 отнесено допущение работником производственно-технологической, исполнительской дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь.

Декретом № 29 к грубому нарушению трудовых обязанностей отнесено неисполнение Конституции Республики Беларусь, законов, постановлений Правительства Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей.

Таким образом, увольнение в соответствии с абз. 6 подп. 6.2 п. 6 Декрета № 5 может иметь место только в случае, если допущенное работником нарушение названо грубым в **законодательном акте**.

Следует обратить внимание, что в п. 6 Декрета № 5 основания увольнения, отнесенные к дискредитирующим обстоятельствам, приведены в соответствии с формулировками, данными в соответствующих законодательных актах (Трудовом кодексе, Законе о государственной службе, Декрете № 29). Однако формулировка основания увольнения, приведенная в подп. 6.1 п. 6 Декрета («неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание»), отличается от формулировки увольнения, содержащейся в п. 4 ст. 42 ТК («систематическое 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 пункте 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (в ред. от 28.06.2012) также разъясняется, что по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину.

НА ЗАМЕТКУ

В связи с тем что подп. 6.1 п. 6 Декрета № 5 не содержит понятие «систематического», для увольнения по данному основанию достаточно применения **одного дисциплинарного взыскания** и совершения в течение года после применения этого дисциплинарного взыскания нового дисциплинарного проступка, который будет являться поводом к **увольнению**.

Судебная практика показывает, что в отдельных случаях наниматели производят увольнение при отсутствии проступка, совершенного после наложения последнего дисциплинарного взыскания.

ПРИМЕР 9

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. 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., т.е. до наложения дисциплинарного взыскания. 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.

Суд признал увольнение истца незаконным и вынес решение о восстановлении его на работе, а также взыскал с нанимателя средний заработок за время вынужденного прогула.