

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СВЕТЕ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Ковалева Е. А.

Республика Беларусь, г. Гомель

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,

кандидат юридических наук, доцент

Обновленный Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) так же, как и его прежняя редакция, не лишен недостатков. Из нововведений, на наш взгляд, можно выделить следующие проблемные вопросы института дисциплинарной ответственности.

1. Статья 199 ТК дополнена ч. 5, которая касается только дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев. Норма закрепляет: «Дисциплинарное взыскание в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа, (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании».

Очевидно, законодатель не верно употребил термин «применяется» взыскание, т. к. исходя из смысла закона (ч. 4 ст. 199, ст. 200, ч. 1 ст. 203 ТК) и дисциплинарной практики взыскание применяется посредством издания приказа или иного правоприменительного акта и ознакомления с ним работника.

Указанное дополнение еще раз более существенно усиливает имеющуюся проблему и подтверждает тот факт, что на уровне ТК следует закрепить термин «день применения дисциплинарного взыскания», о чем неоднократно указывалось автором в своих научных исследованиях.

Вероятно, в контексте ч. 5 ст. 199 ТК законодатель имел ввиду не применение взыскания, а его исполнение, т. е. лишать премии необходимо с месяца, следующего за месяцем применения взыскания – издания приказа и ознакомления с ним.

Вышеуказанная норма с ее уточнением соответствует сложившейся правоприменительной практике и позволит отличить лишение премии как меру дисциплинарного взыскания от лишения премии как иную меру воздействия, предусмотренную

ч. 4 ст. 198 ТК, которую наниматель может применить вместе с взысканием. Этот вопрос разъясняется в постановлении Президиума Верховного Суда Республики Беларусь от 7 декабря 2016 г. № 8 «О ходе выполнения судами постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» и применении отдельных положений Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», согласно которому, если наниматель лишает работника премии на будущее время до 12 месяцев, то это является мерой дисциплинарного взыскания, а непосредственно лишение выплаты начинается исполняться со следующего месяца. Лишение премии в качестве иной меры воздействия согласно положению о премировании возможно только за тот месяц, в котором совершено нарушение трудовой дисциплины, как это было и ранее [1, с. 75–80].

2. Согласно ч. 6 ст. 199 ТК приказ или иной документ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов необходимо объявить работнику под роспись в установленный срок. Новая редакция ч. 6 ст. 199 ТК закрепила, что время ухода за больным членом семьи и пребывание работника на военных или специальных сборах не включаются в пятидневный срок ознакомления работника с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом). Таким образом, в настоящее время в пятидневный срок ознакомления работника с наложенным дисциплинарным взысканием не включаются: время болезни работника и ухода за больным членом семьи; пребывание работника в любом из видов трудовых или социальных отпусков; пребывание работника на военных или специальных сборах.

Указанное дополнение не устранило в полной мере имевшуюся проблему, т. к. другие периоды отсутствия работника на работе (нахождение в командировке, неоплачиваемом дне отдыха, выходном по скользящему графику сменности, прогуле, исполнении государственных или общественных обязанностей и т. д.) не продлевают указанного срока. В связи с этим нанимателю часто затруднительно ознакомить его своевременно с таким приказом.

А ч. 7 ст. 199 ТК в редакции Закона от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» уточнена важным дополнением о том, что работник должен быть не просто ознакомлен с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, а ознакомлен в установленный пятидневный срок, иначе он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Ранее на практике в случае несвоевременного ознакомления работника с приказом о дисциплинарном взыскании суду рекомендовалось выяснить причины этого. Если работник уклоняется от ознакомления с приказом о наложении дисциплинарного взыскания или своевременное ознакомление не произведено по независящим от нанимателя причинам, то при доказанности наличия оснований для применения дисциплинарного взыскания более позднее ознакомление работника с приказом не влекло признания его незаконности. При этом суды исходили в том числе из того, что законодательством не предусмотрено, что нарушение срока ознакомления с приказом влечет его недействительность [2, с. 50].

Такое дополнение и соблюдение нанимателями сроков ознакомления с документами о привлечении к дисциплинарной ответственности будет способствовать большей защищенности работников от необоснованного привлечения к ответственности.

Таким образом, по мнению автора, нецелесообразно при каждом изменении ТК дополнять ч. 6 ст. 199 ТК новыми периодами, которые не будут включаться в пятидневный срок, а по-прежнему представляется актуальным изложение ч. 6 ст. 199 ТК в следующей редакции: «Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени отсутствия его на работе».

3. Новая редакция ТК не устранила имеющуюся техническую недоработку в ст. 202 ТК, согласно которой дисциплинарное взыскание может быть обжаловано и орган, рассматривающий трудовой спор, и с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду такой орган вправе отменить дисциплинарное взыскание.

После отмены дисциплинарного взыскания наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные ч. 2, 3, 4 ст. 200 ТК, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров. Таким образом, вышеуказанная ч. 3 ст. 202 ТК конкретно не регламентирует сроки, в течение которых наниматель может смягчить дисциплинарное взыскание после его отмены органами по разрешению трудовых споров, но дает отсылку к ст. 200 ТК.

Очевидно законодатель имеет в виду месячный срок с момента обнаружения дисциплинарного проступка или со дня отказа в возбуждении или прекращении производства по уголовному делу, а также 6-ти месячный срок с момента совершения проступка, которые регламентируются ч. 1, 3 и 4 ст. 200 ТК. В ч. 2 ст. 200 ТК не указан какой-либо срок, а дается понятие дня обнаружения дисциплинарного проступка. Месячный срок применения взыскания с момента его обнаружения установлен в ч. 1 ст. 200 ТК, на которую отсылка в ч. 3 ст. 202 не дана. Таким образом, остается не ясным нужно ли смягчать взыскание в пределах месячного срока с момента обнаружения проступка или нет.

Список цитированных источников

1. Ковалева, Е. А. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в свете изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З в Трудовой кодекс / Е. А. Ковалева, Т. В. Ковалева. – Минск : Амалфея, 2019. – 124 с.

2. Кеник, К. И. Применение законодательства о дисциплинарной ответственности (по материалам обобщения судебной практики) / К. И. Кеник // Промышленно-торговое право. – 2012. – № 9. – С. 48–51.