**СОДЕРЖАНИЕ**

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВВЕДЕНИЕ

1. Понятие и сущность дисциплинарной ответственности

1.1 Понятие и содержание трудовой дисциплины и дисциплинарного проступка по законодательству Республики Беларусь

1.2 Правовое значение дисциплинарной ответственности

1.3 виды дисциплинарной ответственности

2. меры дисциплинарной ответственности

2.1 Замечание, выговор, увольнение

2.2 Порядок применения мер дисциплинарного взыскания

3. Судебная практика по вопросам привлечение работника к дисциплинарной ответственности

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

**СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ**

ГК – Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 года с изменениями и дополнениями.

ГПК – Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года с изменениями и дополнениями.

ТК – Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года с изменениями и дополнениями.

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы дипломного исследования.** Тема правового регулирования дисциплинарной ответственности является в Республике Беларусь актуальной не протяжении многих лет, поскольку, например, увольнение за нарушение трудовой дисциплины одно из самых распространенных оснований увольнения работника. Сама возможность увольнения за совершение дисциплинарного проступка в качестве вида дисциплинарного взыскания служит эффективной мерой для предотвращения нарушений обязанностей, возложенных на работника трудовым договором. В современных условиях перехода Республики Беларусь к рыночной экономике повышается значение строгого соблюдения трудовой дисциплины, возрастает потребность в совершенствовании трудового законодательства, регулирующего дисциплину труда, дисциплинарную ответственность, а также основания увольнения за нарушение трудовой дисциплины. Судебная практика в Республике Беларусь свидетельствует о том, что в последнее десятилетие количество увольнений за нарушение трудовой дисциплины не уменьшается. В связи с этим актуальными стали меры, применяемые нанимателями, реализующими свою хозяйскую власть по укреплению дисциплины труда. Возникли проблемы нового подхода к правовому регулированию дисциплины труда. Возрастает значение хозяйской власти нанимателя, играющей немаловажную роль в укреплении трудовой дисциплины.

При применении трудового законодательства в организациях руководителями, а также работниками кадровых служб нередко допускаются серьезные ошибки. При установлении нарушений законодательства к виновным должностным лицам применяются различные виды ответственности: административная, дисциплинарная, материальная. Не менее неприятное последствие таких ошибок заключается в том, что "выяснять отношения" с обиженным работником приходится уже в суде, где работникам нередко удается отстоять свою правоту. Изучение судебной практики по трудовым спорам показывает, что не всегда на должном уровне выполняют свои обязанности работники юридической службы, отвечающие за обеспечение законности при приеме, переводах и увольнении работников. Если же работник считает незаконными по отношению к нему действия нанимателя, он вправе обратиться в суд за защитой своего нарушенного права. Наиболее часто граждане обращаются с исками о восстановлении на работе, одновременно заявляются также требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и о материальном возмещении морального вреда.

**Тема исследования:** «Понятие и виды дисциплинарной ответственности по законодательству Республики Беларусь».

**Объектом исследования** дипломной работы являются нормативные правовые акты, которые отражают и регулируют понятие и виды дисциплинарной ответственности по законодательству Республики Беларусь.

**Предметом исследования** дипломной работы является понятие и виды дисциплинарной ответственности по законодательству Республики Беларусь.

**Цель исследования** состоит в том, чтобы на основе полученных в ходе обучения знаний, правильно, объективно и всесторонне раскрыть тему дипломного исследования.

**Задачи исследования** предопределяются целью исследования и состоят в том, чтобы:

- дать понятие и рассмотреть сущность дисциплинарной ответственности;

- изложить увольнение как вид дисциплинарной ответственности;

- охарактеризовать процедуру применения дисциплинарных взысканий за виновные действия работника.

**Характеристика источников для написания дипломной работы.** В основу работы положены, во-первых, Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и другие нормативные правовые акты Республики Беларусь, международные правовые акты; во-вторых, специальная юридическая литература. Значительный вклад в разработку вопросов, связанных с понятием дисциплинарной ответственности внесли выдающиеся юристы, профессора, судьи, в частности, профессор Круталевич В.А., доктор юридических наук Литвинова Г.И., Поленина С.В., Тихиня В.Г., Абрамова А.Д., Василевич Г.А., Семенков В.И., Шишко Г.Б., и другие. Теоретическую и методологическую базу исследования составил ряд международных соглашений, а так же учебные пособия, труды и публикации отечественных и зарубежных авторов по проблемам увольнения работников за нарушение трудовой дисциплины.

При разрешении поставленных задач для достижения цели исследования использовались следующие методы: формально-юридический метод, метод системного анализа, комплексного исследования, сравнительного правоведения.

**Структура дипломной работы включает:** титульный лист, содержание, список сокращений, введение, три главы с разделами к ним, заключение, список использованных источников. Дипломная работа выполнена на 74 листах компьютерного текста.

**1. Понятие и СУЩНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНОй ответственности**

**1.1 Понятие и содержание трудовой дисциплины и дисциплинарного проступка по законодательству Республики Беларусь**

Трудовая дисциплина - это сложное динамичное явление общественной жизни. В общесоциологическом плане она представляет собой одновременно и особую форму связи людей, труда, и средство обеспечения организованности, порядка во всей системе общественных отношений и не может рассматриваться только как юридическая категория.

Как специфическая форма связи людей трудовая дисциплина согласует, соподчиняет их действия по времени, месту, задачам, целям и т. д., делает возможным одновременное приложение усилий многих людей, организаций к общей задаче, не выполнимой разрозненными действиями. Все это превращает трудовую дисциплину в высокоэффективное средство социального управления, развития общественного производства, улучшения работы хозяйственного механизма, повышения производительности труда.

Понятие "трудовая дисциплина" многозначно, ибо оно обладает множеством сторон в зависимости от того, кто его исследует - философы, социологи, экономисты, юристы, педагоги, психологи и т. д.

В широком смысле дисциплина представляет собой обязательное подчинение людей определенному порядку, установленному в обществе и закрепленному в законодательных актах и различных правилах. Следует отметить, что понятие трудовая дисциплина не вмещается в рамки правового регулирования, не исчерпывается им. При определении этого понятия следует учитывать важное значение в нем морального элемента.

Нормы права регулируют лишь те элементы дисциплины труда, которые при всех условиях признаются необходимыми и обеспечиваются государством при помощи дисциплинарных санкций. Остальные элементы поведения работника в процессе труда не регламентируются правом и являются требованиями морали, но значение их в формировании и укреплении трудовой дисциплины огромно. Исходя из этого можно сделать вывод что дисциплина труда как юридическая категория - понятие многозначное.

1. Дисциплина труда как обязательное для всех членов трудового коллектива подчинение установленному порядку труда, в частности указаниям и контролю руководителей процесса труда. В современных условиях это подчинение носит характер добровольного и сознательного соблюдения порядка труда. Дисциплина в этом значении может быть определена как дисциплинированность, что означает наличие у работника определенного положительного нравственного качества.

2. Дисциплина труда как порядок. В этом значении она представляет собой совокупность нормативных правовых предписаний, регулирующих трудовые обязанности работников и направленных на обеспечение надлежащего течения процесса труда и средств, обеспечивающих выполнение этих обязанностей.

3. Дисциплина как совокупность трудовых обязанностей по трудовому правоотношению, направленных на обеспечение надлежащего течения процесса труда.

Трудовая дисциплина - специфическое явление общественной жизни, и прежде всего ее такого важного компонента, как производственный процесс, который всегда имеет более или менее конкретное содержание, каждый раз "живет" своей конкретной жизнью. Значит, при исследовании сущности трудовой дисциплины мы должны рассмотреть и подвергнуть анализу соотношение сущности этого явления и его содержания.

Сущностью трудовой дисциплины является определенный объективно обусловленный порядок поведения людей в процессе труда.

Таким образом, сущность явления трудовой дисциплины раскрывается через ее содержание.

Трудовая дисциплина является одним из основных принципов трудового права, действие которого проявляется в нормах трудового законодательства. Принципы формирования, поддержания и укрепления трудовой дисциплины нашли свое законодательное закрепление в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее - ТК).

Совместный труд - это отличительный предметный признак трудовых отношений, он предполагает и требует единства действий всех его участников, согласования и увязки их трудовых усилий, для чего необходимы должная организация и управление, четкий трудовой распорядок. Без подчинения всех участников трудового процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе невозможно общественное производство.

Дисциплина труда, с одной стороны, существует как объективно необходимый и регулируемый нормами права порядок (система) отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности производственного коллектива, в недрах которого реально функционируют другие самостоятельные институты трудового права. С другой стороны, дисциплина труда проявляется как составная часть каждого конкретного трудового правоотношения, которая выражает качество осуществления правомочий по управлению и выполнению обязанности каждым участником данного трудового коллектива.

Правовой формой участия работника в процессе производства является трудовой договор.

Заключая трудовой договор с нанимателем, работник становится субъектом трудовых правоотношений, вследствие чего он приобретает ряд правомочий и обязанностей.

В соответствии со ст. 53 ТК для работников устанавливаются следующие обязанности: 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда; 2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам; 3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности; 4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину; 5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты; 6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба; 7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т. д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю; 8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте; 9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей; 10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя; 11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами. ТК определяет эти обязанности работников в общей форме. Правила внутреннего трудового распорядка (а в некоторых отраслях хозяйства уставы о дисциплине) конкретизируют эти обязанности с учетом специфики отрасли и задач предприятия, учреждения или организации.

Объем обязанностей, которые должен выполнять каждый работник, принятый на основе трудового договора, может быть определен также с помощью Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Типового положения о порядке проведения аттестации, должностных инструкций, а также и самого трудового договора.

Поэтому правомочия и обязанности являются юридической формой осуществления трудовой функции. Трудовые отношения между работником и нанимателем являются двусторонними: соблюдение обязанностей, так же как и правильное осуществление правомочий, обязательно для обеих сторон трудового договора - для работника и для нанимателя.

Обязанности нанимателей при организации труда работников перечисляются в ст. 55 ТК. К числу этих обязанностей относятся следующие: 1) рационально использовать труд работников; 2) обеспечивать трудовую и производственную дисциплину; 3) вести учет фактически отработанного работником времени; 4) выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором; 5) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. При отсутствии в нормативных правовых актах требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда; 6) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве; 7) в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи, инвалидов; 8) обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами; 9) обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами; 10) своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними; 11) обеспечивать повышение квалификации или переподготовку работников в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом; 12) создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с ТК; 13) обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах; 14) представлять статистические данные о труде в объеме и порядке, определенных законодательством; 15) оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением); 16) отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных ТК и законодательством; 17) исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудовых договоров.

Следует подчеркнуть, что субъекты этих обязанностей персонифицируются в лице конкретных представителей нанимателя. Понятие трудовой дисциплины включает в себя и четкое осуществление прав. Субъективное право является главным, хотя и не единственным, правовым средством удовлетворения социального интереса. Субъективное право создается с целью защиты этого интереса, который появляется в общественной жизни и признан законодателем. Например, если поведение представителя нанимателя вследствие недобросовестного осуществления правомочий пришло в противоречие с общественным интересом, такой представитель нанимателя рассматривается как нарушитель трудовой дисциплины. Это вызывается тем, что его действия по недобросовестному осуществлению правомочий приводят к невыполнению им как работником, состоящим в трудовых правоотношениях по определенной должности, своих обязанностей перед нанимателем и препятствуют добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей другими работниками, находящимися в его непосредственном подчинении.

Именно поэтому общество применяет в данном случае (так же как и во всех подобных случаях) метод двойного правового обеспечения: поведение такого руководящего процессом производства работника не только обеспечивается рядом правомочий в его отношениях с подчиненными, но и регламентируется как обязанность в отношениях с нанимателем.

Можно отметить следующие основные характерные черты субъективного права: - состоит из определенных юридических возможностей, которыми обладает управомоченное лицо; - юридические возможности выражаются в мере определенного поведения управомоченного в правоотношениях; - мера возможного (дозволенного) поведения закреплена за управомоченным в целях удовлетворения его интересов; - эта мера поведения обеспечивается государством при помощи возложения юридических обязанностей на других лиц.

В трудовых правоотношениях, которые относятся к правотношениям активного типа, мера возможного поведения внешне выражается лишь в одной возможности - требовать положительного поведения от обязанных лиц. Субъективное право здесь сводится к праву требования и обращению только к обязанным лицам. Удовлетворение интереса управомоченного наступает только в результате совершения положительных действий обязанным лицом. Субъективное право имеет сложное строение и состоит из целого ряда юридических возможностей - правомочий.

Различают следующие основные правомочия работника в виде обращения к нанимателю права требования: - на обеспечение фактической занятости соответственно способностям по обусловленной трудовой функции; - на обеспечение условий труда, благоприятных для производительности; - на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья; - на производство оплаты труда в соответствии с количественными и качественными результатами труда; - на компенсацию расходов, произведенных в связи с исполнением трудовой функции; - на пользование временем отдыха в пределах, установленных законом, и др.

Следует обратить внимание, что указанным основным правомочиям работника корреспондируют соответствующие обязанности, которые реализуются в виде положительных действий представителей нанимателя.

В юридической литературе по трудовому праву указывается, что наряду с основными правомочиями работник наделен дополнительными правомочиями. В частности, он обладает секундарным правомочием - правом на одностороннее расторжение трудового договора.

Заметим, что правомочия работника, состоящего в трудовых отношениях, не равнозначны по своей роли в формировании внутреннего трудового распорядка, и их можно разделить на три группы.

1. Право на обеспечение фактической занятости по обусловленной трудовой функции, право на обеспечение благоприятных для производительности условий труда, право на обеспечение безопасных для жизни и здоровья условий труда и др.

2. Право на оплату труда по его количеству и качеству; право на компенсацию расходов, произведенных в связи с выполнением трудовой функции; право на пользованием временем отдыха в пределах, установленных законом, и т.п., лишь косвенно влияющие на непосредственный процесс труда. Эти правомочия можно назвать договорными правомочиями, поскольку они лишь обеспечивают восстановление духовных, физических и материальных затрат, произведенных работником в процессе труда, и работник не связан с их обязательным осуще­ствлением. Их неосуществление не рассматривается как противо­правное деяние.

3. Правомочия, находящиеся в сфере государственного социального страхования.

Итак, осуществление работником правомочия независимо от функциональной значимости последнего имеет определенную самостоятельность в правоотношении и, будучи составной частью субъективной стороны трудовой дисциплины, формирует внутренний трудовой распорядок предприятия, учреждения, организации. Правомочия нанимателя в трудовых правоотношениях служат обеспечению управления трудовым коллективом и производственным процессом, и с точки зрения общей теории права их можно разделить на четыре вида.

1. Право требования нанимателя, или распорядительные правомочия, составляют основное содержание субъективных прав нанимателя в трудовом правоотношении. Эти правомочия реально осуществляются в процессе труда, обеспечивают управление процессом производства в конкретном трудовом коллективе.

2. Правообразовательные правомочия нанимателя как проявление компетенции государственного органа, которое выражается в положительном действии - утверждении местных (локальных) нормативных актов. Например, право нанимателя на утверждение правил внутреннего трудового распорядка.

3. Секундарные (вторичные) правомочия нанимателя, которые приводят к изменению или прекращению субъективных прав, выражаются в праве нанимателя на расторжение трудового договора по своей инициативе, право нанимателя поощрять работника за образцовое выполнение трудовых обязанностей и др.

4. Дисциплинарные правомочия нанимателя, выражающиеся в праве применять дисциплинарные взыскания к работнику, не исполняющему своей трудовой функции, совершившему правонарушение в процессе труда.

Итак, осуществление правомочий нанимателя в каждом отдельном правоотношении с работником составляет субъективную сторону трудовой дисциплины. Дисциплина имеет сложную структуру, диалектически сочетающую единство, дифференциацию и взаимосвязь образующих ее элементов (конкретных видов и разновидностей дисциплины). Единство - важнейшее свойство дисциплины. Оно означает, что дисциплина едина для всей страны, обязательна для всех, т. е. она не может действовать избирательно, воплощает в себе единые общественные интересы, опирается на единую экономическую и правовую основу. Правовое единство дисциплины вытекает прежде всего из Конституции Республики Беларусь.

Будучи основополагающим нормативным правовым актом, она в своеобразной форме интегрирует трудовую, производственную, плановую, конструкторскую, договорную, технологическую и другие виды дисциплины в единую систему. Поэтому все работники, наниматели, государственные органы, любые объединения должны постоянно сверять свою деятельность с требованиями Конституции Республики Беларусь. Единство дисциплины было бы практически не осуществимо, если бы она не обладала общеобязательностью, в которой находят выражение равенство всех перед законом и единство обязанностей, вытекающих из него, всеобщее значение правового регулирования, гарантированность дисциплины государством, объективная необходимость в строгом порядке.

Существо дифференциации дисциплины состоит в том, что дисциплина в силу ее распространения на различные сферы общества и государственного управления неизбежно подразделяется, расчленяется на определенные структурные образования - виды и разновидности (трудовая, производственная, плановая и др.).

По мнению В.И. Семенкова, каждому виду дисциплины присущ ряд особенностей. Вид дисциплины обладает определенной обособленностью и автономией, опосредует специфическую сферу жизнедеятельности общества. Принципиально важное значение имеет круг лиц, на который распространяется тот или иной вид дисциплины (субъективный состав). Дисциплина не может быть обезличенной, ее требования должны быть адресованы вполне определенным исполнителям. Так, требования трудовой дисциплины относятся к работникам и нанимателям, а конструкторской - к специалистам-конструкторам. Понятие трудовой дисциплины обычно используется как синоним производственной или технологической. Между тем это не так. Трудовая дисциплина - понятие более широкое и включает и производственную, и технологическую. Производственная дисциплина связана непосредственно с организацией производственного цикла - сюда не входят нормы, устанавливающие соблюдение рабочего времени, бережное отношение к собственности нанимателей и т. д. Под производственной дисциплиной понимается соблюдение установленной технологии производства, режимов работы оборудования, производственных графиков, выполнение требований техники безопасности и охраны труда. Если рассматривать понятие производственной дисциплины в широком смысле, то следует учесть, что она состоит из многих разновидностей. Наиболее характерными из них являются: плановая; конструкторская; дисциплина государственных стандартов; соблюдение требований по экономии и рациональному использованию сырья, материалов, энергии и иных видов материальных ресурсов; договорная; финансовая; исполнительская; технологическая; дисциплина труда. Плановая дисциплина предполагает порядок составления планов, их согласования, утверждения и выполнения. Этот порядок устанавливается в постановлениях Совета Министров Республики Беларусь, приказах министерств и на других уровнях управления.

Важнейшие условия и требования неукоснительного соблюдения плановой дисциплины на государственном предприятии, в учреждении, организации сводится к следующему:

а) своевременная разработка глубоко обоснованных планов по всем показателям;

б) безусловное выполнение предусмотренных планом заданий по всем без исключения показателям без произвольного деления их на "основные" и "второстепенные"; данное требование адресовано широкому кругу исполнителей - цехам, отделам, службам и т. д.;

в) обеспечение делового, повседневного контроля за ходом выполнения планов;

г) строгое отношение к нарушителям плановой дисциплины на всех государственных предприятиях, в учреждениях, организациях.

Конструкторская дисциплина предполагает обязанность специалистов строго соблюдать требования чертежей и другой конструкторской документации при изготовлении продукции. Конкурентная борьба в условиях рынка предъявляет повышенные требования не только к количеству, но и особенно к качеству выпускаемой продукции, к потребительской стоимости товаров. Эти обстоятельства актуализируют проблему управления качеством, представляющим собой прежде всего государственное нормирование показателей качества, которым должна отвечать производимая продукция, товары. Государство, управляя качеством продукции, устанавливает определенные нормативы - стандарты, в которых содержатся требования к показателям качества, обращенные ко всем, кто производит продукцию, создает товары.

Строгое соблюдение требований государственных стандартов (ГОСТ, ОСТ, СТП, ТУ) и составляет суть дисциплины государственных стандартов. Соблюдение требований по экономии и рациональному использованию сырья, материалов, энергии и иных видов материальных ресурсов предполагает повышение мер ответственности министерств, комитетов и ведомств, руководителей и специалистов за рациональное использование сырья, материалов, энергии и внедрение в практику достижений науки по их экономии и сбережению. Договорная дисциплина характеризуется организацией хозяйственных отношений предприятий на договорной основе, строгим соблюдением договорных обязательств и ответственностью хозяйствующих субъектов за нарушение обязательств по договорам. Особую роль договор приобретает при прямых длительных хозяйственных связях, где он становится основой долгосрочного делового и творческого сотрудничества субъектов хозяйствования. Финансовая дисциплина вытекает из существования товарно-денежных отношений, из необходимости строго контроля по расходованию денежных ресурсов по назначению. Суть финансовой дисциплины в условиях работы предприятия, учреждения, организации заключается в бережном, рациональном расходовании государственных средств. Одной из разновидностей финансовой дисциплины выступает расчетная дисциплина, т. е. своевременное и точное производство взаимных расчетов между субъектами хозяйствования за поставку продукции, выполненные работы и т. д.

Исполнительская дисциплина - это своевременное и квалифицированное исполнение приказов, указаний, предписаний руководителями, специалистами и возглавляемыми ими коллективами предприятий, учреждений, организаций.

Технологическая дисциплина - еще более узкое понятие, заключающееся в точном соблюдении регламентации производственных процессов и режимов (последовательности обработки предмета труда, которая диктуется характером применяемых средств производства). Уровень технологической дисциплины количественно характеризует такое понятие, как качество работы, и тем самым выступает одним из важнейших факторов, обусловливающих достижение надлежащего качества продукции и услуг, а значит, способствует и все более полному удовлетворению общественных потребностей. Из сказанного следует, что необходимым элементом технологической дисциплины является также выпуск предприятием продукции, соответствующей требованиям стандартов и технических условий. Следовательно, цель технологической дисциплины, как и дисциплины государственных стандартов, сводится в конечном итоге к обеспечению надлежащего качества выпускаемой продукции. Нормы, устанавливающие и производственную, и технологическую дисциплину, могут быть только техническими, а не правовыми, если они регламентируют только процесс труда, а не трансформируются в виде соответствующих юридических обязанностей работника. Например, норма, определяющая расстояние между станками, правовой не является, а соответствующая обязанность работника смонтировать станок с соблюдением установленных параметров уже будет юридической. Дисциплина труда не ограничивается своевременной явкой на работу, соблюдением длительности установленных перерывов, устранением прогулов, явных и скрытых простоев, хотя это является обязательными и очевидными элементами дисциплины труда. Она включает в себя также добросовестное, творческое отношение каждого работника к своим обязанностям и неразрывно связана с высокопроизводительным трудом. В юридическом плане трудовая дисциплина на предприятии представляет собой совокупность организационно-правовых мер, обеспечивающих порядок трудовой деятельности и отражающих меры требовательности к каждому работнику. По общепринятому мнению, под трудовой дисциплиной следует понимать определенный порядок поведения работника в процессе труда, санкционированный нормами права, добросовестное выполнение работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, творческое отношение к своей работе, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям нанимателя, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей и достижение высоких результатов в труде. Одним из необходимых условий нормальной жизни общества, его граждан, функционирования организаций народного хозяйства, развития демократии является дальнейшее укрепление дисциплины и правопорядка во всех сферах государственной и общественной деятельности. Обеспечивая правопорядок, государство в нормах права предусматривает наступление неблагоприятных последствий для тех граждан, которые совершают правонарушение. Это означает, что между государством в лице его управомоченного органа и правонарушителем устанавливается особое охранительное правоотношение. В сфере трудового права управомоченным органом государства является руководитель организации, у которого возникает правомочие применить предусмотренное законом наказание - дисциплинарное взыскание. В свою очередь, у работника-правонарушителя, совершившего дисциплинарный проступок, появляется обязанность претерпеть ущерб личного, организационного или имущественного характера в пределах содержания того дисциплинарного взыскания, которое будет к нему применено. Указанная обязанность правонарушителя претерпеть ущерб называется правовой ответственностью. Разновидностью этой ответственности является дисциплинарная ответственность. Одним из правовых средств обеспечения трудовой дисциплины в организациях является применение дисциплинарной ответственности, которая представляет собой обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, нести ответственность за совершенное им трудовое правонарушение. Иными словами, дисциплинарная ответственность - законная форма воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, предусматривающая ответственность работника перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок [46. с. 78].

Под дисциплинарным проступком понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также иных мер правового воздействия, предусмотренных в действующем законодательстве. Дисциплинарный проступок имеет свой состав: субъект, объект, субъективную сторону, объективную сторону. Отсутствие одного их указанных элементов дисциплинарного проступка влечет за собой невозможность применения мер дисциплинарной ответственности к работнику, виновному, по мнению нанимателя, в невыполнении (ненадлежащем выполнении) им трудовых обязанностей в связи с отсутствием состава дисциплинарного проступка.

Субъектом дисциплинарного проступка является работник, который находится с нанимателем в трудовых отношениях.

Объектом дисциплинарного проступка является то, на что направлено правонарушение (то, что нарушает работник), - внутренний трудовой распорядок, технологическую, производственную, финансовую дисциплину, которую работник обязан выполнять по условиям трудового договора. В случаях, когда работник не ознакомлен со своими трудовыми обязанностями либо когда в организации отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, предусматривающие правила выполнения работником своих трудовых обязанностей, то объект дисциплинарного проступка будет обозначен нечетко. На практике это затрудняет в полном объеме возможность определить наличие (отсутствие) объективной стороны дисциплинарного проступка.

В качестве таких примеров можно привести отсутствие графиков сменности (в случае, когда работник работает в условиях суммированного рабочего времени), отсутствие правил внутреннего трудового распорядка, регламентирующих начало и окончание работы, продолжительность перерыва для отдыха и питания, отсутствие у работника конкретного места работы, что нередко является причиной поведения работника, которое не устраивает нанимателя. Объективная сторона дисциплинарного проступка характеризует его внешние признаки. К ним относятся: противоправное поведение работника, противоправный результат, причинная связь между противоправным поведением и его последствиями.

Под противоправным поведением понимается виновное неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, заключенным в письменной форме. В связи с этим отказ от работы или ненадлежащее исполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, нельзя считать нарушением трудовой дисциплины. Следовательно, действия работника, не выходящие за рамки закона, не могут считаться противоправными [45. с. 91].

Так, отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Поскольку законом не предусмотрено право нанимателя без согласия работника досрочно отзывать его из отпуска на работу, отказ работника от выполнения распоряжения о выходе на работу до окончания отпуска также нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Нельзя считать дисциплинарным проступком неправильные действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям (например, невыполнение общественных поручений, нарушение правил поведения в общежитии и т.п.).

Субъективная сторона дисциплинарного проступка является существенным элементом состава правонарушения. Она характеризуется наличием вины работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей. Вина работника, совершившего дисциплинарный проступок, выражает психическое отношение работника к совершаемому им правонарушению. Вина работника может выражаться в форме прямого или косвенного умысла либо неосторожности (самонадеянности или небрежности). Прямой умысел состоит в осознании правонарушителем общественно вредного характера его поведения, предвидении возможности или неизбежности наступления противоправного результата, желании их наступления (например, распитие спиртных напитков на рабочем месте и в рабочее время). Иными словами, если работник сознавал общественно вредный характер своих действий или бездействия, предвидел возможность наступления вредных последствий и сознательно желал или допускал возможность наступления вредных последствий, то дисциплинарный проступок считается совершенным умышленно.

Косвенный умысел усматривается в случае, когда нарушитель осознал противоправность своего поведения, предвидел возможность наступления противоправного результата, сознательно допускал эти последствия или относился к ним безразлично (например, опоздал на работу).

Неосторожность проявляется в виде противоправной самонадеянности, легкомыслия, небрежности. При противоправной самонадеянности правонарушитель легкомысленно рассчитывает предотвратить результат, полагаясь на самого себя, свои умения, навыки без достаточных к тому оснований. Противоправная небрежность выражается в том, что правонарушитель не осознает противоправности своего поведения, не предвидит возможного наступления противоправного результата, но может и должен его предвидеть (например, нарушение работником технологической дисциплины при выполнении производственного задания). Нарушение, происшедшее не по вине работника (например, опоздание на работу из-за задержки транспорта; невыполнение норм выработки вследствие низкой квалификации при старательном отношении к работе; ошибка, допущенная вследствие чрезмерного переутомления работника) не может повлечь дисциплинарной ответственности.

Можно сделать вывод, что основным критерием оценки правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности является наличие упомянутых четырех элементов состава дисциплинарного проступка.

**1.2 Правовое значение дисциплинарной ответственности**

Одним из правовых средств обеспечения трудовой дисциплины на предприятиях, в учреждениях, организациях является дисциплинарная ответственность. Она представляет собой обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок, ответить за совершенное им трудовое правонарушение. Иными словами, дисциплинарная ответственность - это законная форма воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, предусматривающая ответственность работника перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок.

Основными задачами дисциплинарной ответственности работников являются:

- охрана внутреннего трудового распорядка организации;

- воспитание, как самого нарушителя трудовой дисциплины, так и других неустойчивых работников в целях предупреждения нарушения трудовой дисциплины.

Следовательно, дисциплинарная ответственность оказывает правоохранительное, предупредительно-воспитательное воздействие посредством того, что в отношении лица, допустившего нарушение трудовой дисциплины, устанавливаются невыгодные правовые последствия личного, материального или организационного характера в сфере данного (а при дисциплинарном увольнении - и иного) трудового правоотношения. Воздействуя на сознание и волю работников, указанные последствия способствуют исправлению их поведения в соответствии с требованиями трудовой дисциплины и вырабатывают привычку быть дисциплинированным.

Дисциплинарная ответственность работников по законодательству о труде Республики Беларусь характеризуется такими общими чертами, как законность, целесообразность, справедливость и неотвратимость.

Законность дисциплинарной ответственности состоит в следующем:

- она применяется только за дисциплинарные проступки;

- ее могут применять органы и должностные лица, правомочные применять дисциплинарные взыскания;

- дисциплинарные взыскания, установленные законодательством, применяются с соблюдением установленных сроков и определенного порядка наложения взысканий;

- за одно нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно взыскание.

Целесообразность и справедливость ответственности предполагает строгую индивидуализацию мер дисциплинарного взыскания в зависимости от тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника на производстве [8. ст. 198].

Неотвратимость дисциплинарной ответственности проявляется в том, что ни одно нарушение трудовой дисциплины не должно быть оставлено без воздействия. Это принципиальное положение не следует понимать в смысле непременного наложения дисциплинарного взыскания - речь идет о любом воздействии: дисциплинарном, материальном, общественном. Таким образом, на практике при привлечении к дисциплинарной ответственности работников, неотвратимость ответственности за нарушение трудовой дисциплины, справедливость примененных взысканий и нетерпимость к нарушителям основывается на положениях, закрепленных в трудовом законодательстве, и обеспечивается ими.

В то же время ни одно нарушение не должно оставаться незамеченным. Правовые гарантии от неосновательного наложения дисциплинарного взыскания выражаются в обязанности нанимателя предварительно получить от работника письменное объяснение, а также в доведении до сведения работника приказа, распоряжения под расписку. При этом работник вправе обжаловать всякое дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарная процедура состоит из следующих стадий:

1) выявление дисциплинарного проступка и подготовка дела (затребование объяснений, выявление причин и обстоятельств нарушения трудовой дисциплины);

2) рассмотрение дела и наложение взыскания (соблюдение давностных сроков, выбор меры взыскания, издание приказа (распоряжения);

3) исполнение (реализация) дисциплинарного взыскания (во всех случаях доведения приказа о наложении взыскания до сведения работника);

4) обжалование дисциплинарного взыскания в комиссию по трудовым спорам или суд, для уволенных за нарушение трудовой дисциплины - производство окончательного расчета, обжалование взыскания в установленном законом порядке в суд.

Основанием дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок, представляющий собой одну из разновидностей правонарушения. Субъектом дисциплинарной ответственности может быть только лицо, состоящее в трудовых отношениях с данным нанимателем и совершившее нарушение трудовой дисциплины. При этом данное лицо должно обладать таким правовым свойством, как деликтоспособность. Представляя собой составную часть правоспособности, она означает способность нести личную ответственность за нарушение юридических обязанностей и возникает с 16 лет. В исключительных случаях трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет. Иногда основанием дисциплинарной ответственности работника служат неточно закрепленные трудовые обязанности. Расширение понятия трудовых обязанностей по обеспечению дисциплины труда за пределы действительного их содержания не может быть оправдано. Так, в состав трудовых обязанностей должны входить только те, соблюдение которых обязательно для обеспечения надлежащего течения процесса труда. Эти обязанности выделяются законодателем особо и относятся им к дисциплине труда.

Как считает В.А. Круглов, под трудовой дисциплиной следует понимать обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей [41. ст. 193].

В юридическом плане трудовая дисциплина в организации представляет собой совокупность организационно-правовых мер, обеспечивающих порядок трудовой деятельности и отражающих меры требовательности к каждому работнику.

Как уже указывалось, нарушением трудовой дисциплины (дисциплинарным проступком) является любое противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными инструкциями и иными положениями и техническими правилами, утвержденными нанимателем в установленном порядке. Следовательно, несоблюдение работником требований трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, технических правил следует характеризовать как противоправное. И наоборот, любые действия работника, соответствующие требованиям закона, являются правомерными и не могут быть квалифицированы как нарушения трудовой дисциплины.

Так, к нарушению трудовой дисциплины относятся опоздание или преждевременный уход с работы, прогул без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, нарушение правил техники безопасности и др. В то же время отказ от командировки женщины, имеющей ребенка в возрасте от 3 до 14 лет, является правомерным, поскольку она может быть направлена в командировку только с ее согласия (ч. 2 ст. 263 ТК). Не является нарушением трудовой дисциплины (противоправными) действия работника, в случае если он не справляется с порученным делом по причинам, от него не зависящим (например, из-за недостаточной квалификации или из-за отсутствия необходимых условий), поскольку в его действиях нет вины.

В целях обеспечения надлежащей трудовой дисциплины у нанимателя применяются различные методы. Наиболее характерными из них являются методы убеждения и принуждения.

Убеждение - метод воздействия, стимулирующий субъекта права к такому поведению, которое соответствует воле государства. Государство осуществляет убеждение путем идеологического и психологического воздействия. Идеологическое воздействие обеспечивает воспитание у работника убеждения, развитие правильной оценки социальных ценностей, выработку у каждого работника организации этических норм для оценки своего поведения в процессе труда с позиций интересов общества. Правовым средством реализации метода убеждения являются меры поощрения, предусмотренные ст. 196 ТК и локальными нормативными актами.

В правовом смысле под поощрением следует понимать публичное признание трудовых заслуг, оказание почета в форме установленных действующим законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ. Действующее законодательство о труде Республики Беларусь устанавливает два главных вида поощрений: за успехи в труде и особые трудовые заслуги перед обществом и государством. Вместе с тем законодательством не предусмотрен конкретный перечень мер поощрения, которые могут быть применены за образцовое выполнение трудовых обязанностей. В связи с этим коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине и другими локальными нормативными актами могут быть предусмотрены конкретные меры поощрений, в том числе и материальные. Этими же актами могут вводиться и почетные звания, действующие в данной организации. При установлении видов поощрений ориентиром могут служить те виды поощрений, которые на протяжении многих лет применяются в организациях. К ним относятся: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, Почетной грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета. Поощрения могут объявляться приказом (распоряжением), постановлением нанимателя и доводятся до сведения работников. Объявленные приказом (распоряжением), постановлением поощрения заносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством по инициативе нанимателя или ходатайству трудового коллектива работник может быть представлен к государственной награде. Право награждать государственными наградами Республики Беларусь предоставлено Президенту Республики Беларусь (п. 18 ст. 84 Конституции Республики Беларусь).

Принуждение - метод воздействия, обеспечивающий совершение действий субъектом права вопреки его воле. Принуждение применяется только в сочетании с убеждением как крайнее проявление власти и допустимо при строго определенных условиях, предусмотренных законом. Принуждение должно преследовать цели воспитания: быть обоснованным и гуманным, зависеть от характера и мотивов поведения, личности нарушителя, от последствий правонарушений. Применение меры дисциплинарного взыскания является выражением метода принуждения.

Дисциплинарная ответственность выражается в применении мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК. К таким взысканиям относятся: замечание, выговор, увольнение (п. 4, 5, 7-9 ст. 42 ТК). Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться и другие меры дисциплинарного взыскания.

Например, в соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.09.1993 № 656, за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут применяться, помимо предусмотренных законодательством Республики Беларусь о труде, следующие дисциплинарные взыскания: лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом (мотор-вагонным подвижным составом), водителя - свидетельства на право управления моторно-рельсовым транспортом несъемного типа, а помощника машиниста локомотива (мотор-вагонного подвижного состава) - свидетельства помощника машиниста на срок от трех месяцев до одного года с переводом на другую работу на этот же срок в порядке и по основаниям, предусмотренным в п. 15 этого положения. Однако наниматель не вправе самостоятельно расширять перечень мер дисциплинарных взысканий, предусмотренных законодательством о труде, путем включения дополнительных мер взыскания в коллективный договор или другой локальный нормативный акт.

Проанализировав первую главу дипломного проекта, следует отметить, что нарушением трудовой дисциплины (дисциплинарным проступком) является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей. На практике часто трудовая дисциплина понимается в узком смысле - как соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка. Правовое понятие трудовой дисциплины подразумевает не только соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и надлежащее выполнение работником своих обязанностей. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными законодательными актами. В частности, согласно ст. 197, 198 ТК за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) установлена дисциплинарная ответственность в виде следующих дисциплинарных взысканий - замечание, выговор, увольнение по п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 ТК.

Обязательным признаком дисциплинарного проступка является наличие вины. При отсутствии вины работника нет должностного проступка, а, следовательно, не может быть наложено и дисциплинарное взыскание. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя, например, за один и тот же проступок объявить работнику выговор и одновременно уволить его с работы. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством. Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующего поведения работника и его отношения к труду, вправе отменить дисциплинарное взыскание [30. с. 549].

Работник, не ознакомленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления (оформления визы ознакомления) с приказом не имеет юридического значения и не влияет на применение объявленного взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. Проект приказа готовится отделом кадров на бланке в трех экземплярах. Он визируется исполнителем (отдел кадров), руководителем структурного подразделения, которому подчинен работник, заместителем руководителя организации, курирующим работу данного подразделения, юридической службой (юрисконсультом). Визы оформляются на лицевой или оборотной стороне последнего листа первого экземпляра (подлинника) приказа. Работник отдела кадров передает проект приказа на подпись руководителю организации, и после подписания регистрирует приказ в службе делопроизводства. Работник, допустивший нарушение дисциплины, ставит подпись об ознакомлении на первом экземпляре приказа. Работник отдела кадров оформляет отметку о заверении копии на втором и третьем экземплярах приказа. Первый экземпляр приказа передается в службу делопроизводства, второй - в отдел кадров, третий - в бухгалтерию.

Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовые книжки работников не записываются, в личные дела не заносятся. Это правило не распространяется на случаи увольнения за нарушение трудовой дисциплины, так как по законодательству причина увольнения, вносимая в трудовую книжку, должна записываться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и ссылкой на статью Трудового кодекса. Дисциплинарное взыскание также может быть снято с работника. В соответствии с ч. 2 ст. 203 ТК наниматель, т.е. орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять его с работника.

Сегодня можно с достаточной уверенностью утверждать, что практически во всех катастрофах в обществе, не связанных с природными катаклизмами, повинен человек, нарушивший дисциплину. Это вполне понятно, так как среди факторов, опосредующих совершение трудовых правонарушений, личность работника - нарушителя трудовой дисциплины относится к числу первостепенных.

Из данной посылки следует, что выяснение социально-нравственного лица нарушителей трудовой дисциплины имеет чрезвычайно важное значение для глубокого понимания обстоятельств, способствующих правонарушениям в сфере общественного труда, механизма формирования противоправного поведения, способов профилактики нарушений, форм наиболее эффективного воспитательного воздействия на работников, их допускающих.

Заметим, что в науке трудового права проблема изучения личности нарушителей трудовой дисциплины пока должным образом не исследована, хотя настоятельная потребность в этом очевидна. "Личностный" подход в науке трудового права начинает активно утверждаться. Перенос акцентов исследования правовых проблем формирования поведения работников в сфере общественного труда на уровень личности особенно актуален в свете осуществляемой в настоящее время государственной политики по укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, которая предъявляет серьезные и сложные требования к праву.

Общественный характер труда работников и социальная обусловленность их поведения требуют в целях углубления научных исследований использования категории "личность работника", а не просто понятия "работник". Этим подчеркивается, что работник представляет интерес для науки прежде всего и главным образом в плане его "социального лица".

Формирование личности, в том числе и нарушителя трудовой дисциплины, происходит под влиянием экономических, политических, идеологических, социальных, правовых и субъективно-психологических обстоятельств. Определенное влияние на формирование личности оказывают и биологические характеристики, присущие данному индивиду особенности характера, темперамента и т. д. Названные факторы взаимодействуют в рамках общественных отношений, субъектом которых является личность; для нарушителей трудовой дисциплины - прежде всего в общественно-трудовых отношениях.

Уровень трудовой дисциплины на предприятии во многом зависит от конкретной личности, ее отношения к своим функциональным обязанностям. Для личности нарушителя трудовой дисциплины характерна определенная деформация социально-правовых отношений и нравственно-психологических свойств.

Нарушение общественно-трудовых отношений выражается в виновном противоправном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Личностные качества субъекта дисциплинарного проступка играют значительную роль при решении вопроса о привлечении его к дисциплинарной ответственности и тем самым имеют правовое значение. В соответствии со ст. 198 ТК при выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. Изучение личности нарушителя трудовой дисциплины необходимо для выбора наиболее целесообразной меры воздействия на нее в целях ее воспитания.

Для изучения состава нарушителей трудовой дисциплины воспользуемся результатами локальных исследований, которые проводились по данной проблеме на некоторых минских предприятиях. Исследования показывают, что среди нарушителей трудовой дисциплины превалируют мужчины. На их долю, например, на некоторых предприятиях приходится более 75 % всех прогулов. При этом количество прогулов увеличивается с возрастом, достигая наибольшего числа в возрастной группе 30-35 лет. Можно установить некоторую зависимость количества нарушений от стажа работы и образования. Основная группа нарушителей трудовой дисциплины - это рабочие со стажем до 3-5 лет. С увеличением стажа работы число нарушений трудовой дисциплины уменьшается. Это свидетельствует о необходимости усиления воспитательной работы среди молодежи, создания благоприятных условий для труда и отдыха. Существует также прямая связь между нарушениями трудовой дисциплины и квалификацией работников. Как правило, среди нарушителей преобладают работники невысокой квалификации и с незаконченным средним образованием. Личность нарушителя трудовой дисциплины формируется в разных социальных группах общества и в обществе в целом. Среди социальных групп невозможно переоценить роль основной из них - семьи. Именно в семье осуществляется первичное формирование личности работника, закладываются основы ее нравственности. Представляет интерес сопоставление данных о группах нарушителей трудовой дисциплины в зависимости от их семейного положения. Для анализа по этому фактору нарушители трудовой дисциплины были разделены на три группы: а) лица, не создавшие семьи; б) семейные, но не имеющие детей; в) семейные, имеющие детей. На ЛФМК обследование дало следующие результаты. Среди мужчин, нарушающих дисциплину труда, оказалось: холостяков - 69,5 %; семейных, не имеющих детей, - 24,7 %; семейных, имеющих детей, - 5,8 %. Среди допустивших дисциплинарные проступки женщин незамужние составили - 79,6 %; семейные, не имеющие детей, - 16 %; имеющие детей - 4,4 %. Приведенные данные показывают явно выраженную тенденцию снижения числа нарушителей среди семейных работников и еще более - среди лиц, имеющих детей. Несмотря на трудности сегодняшнего дня, можно утверждать, что, помимо прочего, на каждом предприятии, в учреждении, организации существует возможность быстро и без особых материальных затрат повысить уровень трудовой дисциплины и тем самым законным путем навести порядок на производстве и в обществе в целом.

**1.3 виды дисциплинарной ответственности**

В сфере трудовых отношений следует различать два вида дисциплинарной ответственности - общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и может быть возложена на любого работника, совершившего дисциплинарный проступок, если его трудовая функция не связана с какими-либо исключительными условиями труда.

Мо мнению Василевича Г.Б. специальную дисциплинарную ответственность несут: - отдельные категории работников с особым характером труда (работники транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда). Согласно ст. 204 Трудового кодекса Республики Беларусь особенности дисциплинарной ответственности этих категорий работников устанавливаются Правительством Республики Беларусь; - по уставам о дисциплине; - по специальным нормативным актам (ответственность работников прокуратуры, судей и др.) [45. с. 150].

Пример из судебной практики: «Суд рассмотрел иск Д к учреждению об отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания и восстановлении в должности. Разрешая спор, суд исходил из следующих фактических обстоятельств и юридических оснований. Согласно ст. 197 Трудового кодекса Республики Беларусь за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность. Согласно Дисциплинарному уставу органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденному Указом Президента Республики Беларусь от 31.08.1999 № 509, начальник несет личную ответственность за состояние дисциплины среди подчиненных, должен предупреждать правонарушения, а в случаях их совершения - устанавливать причины и незамедлительно докладывать о них непосредственному прямому начальнику. Начальник, допустивший сокрытие правонарушения, привлекается к ответственности в соответствии с законодательством. В соответствии с Уставом службы органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, утвержденным постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 13.11.2006 № 62, начальник смены подчиняется начальнику подразделения МЧС и его заместителям. Он является прямым начальником личного состава дежурной смены и при несении службы отвечает за боевую подготовку, дисциплину, морально-психологическое состояние подчиненного ему личного состава, обязан организовать и контролировать несение службы личным составом дежурной смены. Пункт 23 Дисциплинарного устава указывает, что на работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, лишение нагрудного (памятного) знака, исключение из Книги почета, понижение в должности, понижение в специальном звании на одну ступень, увольнение из органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям. В соответствии с Положением о прохождении службы в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 03.03.1999 № 130, назначение работника на другую должность в том же органе или подразделении по чрезвычайным ситуациям либо назначение на должность в другом органе или подразделении по чрезвычайным ситуациям может производиться на низшие должности и в порядке реализации наложенного дисциплинарного взыскания в виде понижения в должности. Из пункта 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" следует, что дополнительным основанием досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя является необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины. Согласно Положению о Министерстве по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденному Указом Президента Республики Беларусь от 29.12.2006 № 756, министр по чрезвычайным ситуациям в установленном порядке поощряет работников и налагает на них взыскания в соответствии с законодательством. Министр в установленном порядке назначает на должности и освобождает от должностей работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, отстраняет их от исполнения служебных обязанностей, налагает взыскания. Из материалов дела следовало, что Д в феврале 1999 г. был назначен начальником смены, 27.09.2006 назначен на должность начальника ПАСЧ. Позднее, 01.11.06 был издан приказ Министра по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь о понижении Д в должности из-за отсутствия надлежащего контроля за несением службы личным составом, приведшего к грубому нарушению служебной дисциплины истцом. На основании данного приказа областное управлением МЧС издало 10.11.2006 приказ, и в порядке дисциплинарного взыскания истец был освобожден от должности начальника ПАСЧ и назначен на должность начальника караула. Основанием для издания данных приказов явились следующие обстоятельства. 20.09.2006 Д возглавлял дежурную смену. При проверке организации несения службы дежурными сменами и штабом ликвидации чрезвычайных ситуаций было установлено, что водители смены находились в состоянии алкогольного опьянения. По данному факту был составлен акт, указанным лицам было предложено пройти медицинское освидетельствование. Д присутствовал при освидетельствовании указанных лиц, участвовал в составлении акта. Однако как должностное лицо до проверки он не обеспечил соблюдение дисциплины сотрудниками дежурной смены, не организовал и не контролировал надлежащим образом несение службы подчиненными. В результате Д был понижен в должности и назначен начальником караула. Оценив представленные доказательства, суд констатировал, что для этого имелись основания. Будучи должностным лицом дежурной смены и прямым начальником для личного состава, Д не обеспечил соблюдение дисциплины, не организовал и не контролировал несение службы надлежащим образом подчиненными лицами. Факт нахождения подчиненных сотрудников в состоянии алкогольною опьянения был установлен не истцом, а вышестоящим проверяющим. Исходя из обстоятельств дела, порядок и сроки наложения дисциплинарного взыскания были соблюдены. Д в установленном порядке обжаловал дисциплинарное взыскание. Доводы Д о том, что рапорт о нахождении сотрудников в состоянии алкогольного опьянения он писал под давлением, на самом деле сотрудники не были пьяны, признаны несостоятельными с учетом объективно установленных обстоятельств дела. Не принят во внимание также и довод о том, что прибор "Алкотест" был неисправным, поскольку данный факт ничем объективным не подтвержден. Отклонено возражение истца о том, что сотрудники О и Л не являлись его подчиненными, поэтому он не должен нести ответственность за допущенное ими нарушение службы. Так, О находился в распоряжении истца, заменяя иного сотрудника, и не был отстранен истцом от работы. Другой сотрудник хоть и являлся подчиненным штаба, истец должен был принять предусмотренные должностными обязанностями меры к нему как к лицу, находящемуся на территории пожарной части в состоянии алкогольного опьянения. По изложенным основаниям иск Д об отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания и восстановлении в должности начальника ПАСЧ отклонен. Судебная коллегия по гражданским делам рассмотрела кассационную жалобу истца. В жалобе указывалось, что освидетельствование лиц из числа личного состава смены с помощью прибора "Алкотест" было произведено с нарушением установленных правил врачом, не имеющим специальной подготовки по диагностике алкогольного опьянения. При наложении дисциплинарного взыскания были нарушены сроки, установленные Уставом органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, при проведении проверки не было взято объяснение, Д не был ознакомлен с результатами проведенной проверки. Освидетельствованные на предмет наличия алкогольного опьянения Л и О не являлись подчиненными ему лицами. Судебная коллегия согласилась с позицией суда первой инстанции, исходя из следующего. В результате проверки было установлено, что водители части О и Е, а также водитель штаба Л находились в состоянии алкогольного опьянения, что было выявлено в результате их освидетельствования по внешним признакам и прибором "Алкотест-2003". Освидетельствование проводилось комиссией с участием самого истца и врача-терапевта. Факт нахождения водителей в состоянии алкогольного опьянения подтверждался также показаниями одного из них как свидетеля, рапортами водителей, а также рапортом самого истца. Не признаны основанием к отмене решения суда доводы кассационной жалобы о неправомерности освидетельствования указанных лиц с помощью прибора "Алкотест-2003". Наличие алкогольного опьянения у лиц, которые несли дежурство в смене истца, подтверждалось другими достаточными и достоверными доказательствами. Суд пришел к правильному выводу о правомерности наложения на истца дисциплинарного взыскания, поскольку нашло подтверждение то обстоятельство, что, являясь начальником смены, истец не обеспечил соблюдение дисциплины личным составом, не организовал и не контролировал несение службы надлежащим образом подчиненными лицами, в результате чего данные лица находились на дежурстве в состоянии алкогольного опьянения. Коллегия не согласилась с доводами кассатора о пропуске срока наложения на него дисциплинарного взыскания. Так, согласно Дисциплинарному уставу органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь в случае проведения служебной проверки наложение дисциплинарного взыскания производится не позднее одного месяца со дня утверждения заключения по материалам служебной проверки. О факте употребления сотрудниками спиртных напитков во время несения службы стало известно 28.09.2006. Докладная записка по результатам проверки с выводами и предложениями о привлечении к дисциплинарной ответственности работников была утверждена министром 24.10.2006. Таким образом, при наложении на истца дисциплинарного взыскания 01.11.2006 срок привлечения его к дисциплинарной ответственности нарушен не был.

Особенностью указанных видов дисциплинарной ответственности является и то, что к определенным категориям должностных лиц могут применяться дисциплинарные санкции не только за нарушение трудовой дисциплины, но и за проступки, не совместимые с их служебным положением (например, следователи, прокурорские работники). Дисциплинарная ответственность работников по уставам о дисциплине отличается от общей дисциплинарной ответственности. Она характеризуется четким определением круга лиц, на которых данные уставы распространяются; более широким понятием дисциплинарного проступка; применением более строгих мер дисциплинарного взыскания; дифференциацией мер дисциплинарного взыскания в зависимости от содержания трудовых функций; определением объема дисциплинарной ответственности различных должностных лиц.

**2. меры дисциплинарной ответственности**

**2.1 Замечание, выговор увольнение**

Статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь за совершение дисциплинарного проступка предусматривает применение к работнику следующих мер дисциплинарного взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по п. 4, 5, 7–9 ст. 42, п. 1 ст. 47 ТК.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При этом должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Если наниматель не учтет эти факторы, то орган по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд) вправе отменить дисциплинарное взыскание. Применение к работнику меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренной законодательством, влечет недействительность такого взыскания. До настоящего времени отдельными нанимателями допускаются факты применения к работникам таких мер дисциплинарного взыскания, как «строгий выговор», а также имеют место факты перевода работника на другую нижеоплачиваемую работу без его согласия в связи с нарушением трудовой дисциплины, что незаконно (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности). Приказы о применении к работникам дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством, подлежат отмене.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, может быть, расторгнут по инициативе нанимателя за 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 [30. с. 184].

В первую очередь, следует подчеркнуть, что данное основание увольнения работника рассматривается одновременно, как мера дисциплинарного взыскания и как основание прекращения трудового договора. Наниматель имеет право выбора - применить иную меру дисциплинарного взыскания или уволить работника как нарушителя трудовой дисциплины по данному основанию. Отсюда следует, что работник увольняется за нарушение трудовой дисциплины, под которым понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей. В связи с этим, автор считает важным заметить, что именно речь идет о трудовых обязанностях, выполнение которых является определяющим структурным элементом трудовой дисциплины. В таком случае, всякий раз, когда "назревает" вопрос увольнения работника по п. 4 ст. 42 ТК, юридическая и кадровая службы должны тщательно соизмерять свои действия с нормами гл. 13 ТК "Трудовая дисциплина", т.к. расторжение трудового договора во многом связано с исполнением этих норм закона.

В соответствии со ст. 193 ТК под трудовой дисциплиной понимается обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей. Трудовые обязанности должны быть четко определены и работник должен быть ознакомлен с ними. В ТК (п. 4 ст. 42) законодателем сделаны ссылки на трудовой договор и правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР), в которых содержатся трудовые обязанности работника (ПВТР). По мнению автора, в законе избран наиболее рациональный вариант. Чтобы не перечислять все документы, в которых могут содержаться трудовые обязанности, законодателем названы акты комплексного характера. Вместе с тем, следует помнить о том, что не менее важное значение, кроме трудового договора и ПВТР, имеют и другие документы, в которых могут содержаться трудовые обязанности работников: положения или уставы о дисциплине, тарифно-квалификационные справочники, должностные инструкции, технические правила и инструкции, коллективно-договорные акты, приказы и распоряжения нанимателя, др. Работник должен быть ознакомлен со своими обязанностями и осведомлен о последствиях, которые могут наступить за невыполнение этих обязанностей. Следовательно, если трудовые обязанности работника не определены, и он с ними не был ознакомлен, применение мер дисциплинарного взыскания за их невыполнение недопустимо.

В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" применяется термин "нарушения", в п. 4 ст. 42 ТК - "неисполнения". Следует заметить, что они не тождественны. По мнению автора, второй - по своему содержанию более насыщенный. Это дает основание сделать вывод, что в Постановлении № 2 не представлен исчерпывающий перечень нарушений, т.е. неисполнения работником трудовых обязанностей. В соответствии с п. 31 Постановления № 2 к таким нарушениям относятся:

- отсутствие работника без уважительной причины на работе;

- 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;

- уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий;

- отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда [17. с. 4].

Вышеперечисленные нарушения позволяют сделать заключение о явном неповиновении работника, "открытых", а не завуалированных нарушениях трудовой дисциплины. Однако, приведем довольно распространенную ситуацию на практике: могут иметь место неоднократные неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин (не прилагает умений, старательности, стремления и т.д.), т.е. халатно относится к выполнению своих трудовых обязанностей, но вместе с тем, этот работник всегда находится на своем рабочем месте, не опаздывает и не совершает явных проступков, указанных в Постановлении № 2. Это дает основание сделать вывод, что в таких ситуациях в поведении работника имеется противоправность и присутствует его вина, что, по мнению автора, также является нарушением трудовой дисциплины. В каждом конкретном случае сам проступок (нарушение) должен быть исследован. Главными требованиями являются, и наниматель должен представить доказательства, во-первых, противоправность поведения работника; во-вторых, вина работника. Эти доводы подтверждаются Постановлением № 2 (п. 32 и 33): "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 ч. 2 ст. 202 ТК отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения и удовлетворить заявленный иск". Более того, "невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения не является основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами". Однако это вовсе не означает, что наниматель мог бы проигнорировать порядок применения мер дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 198-201 ТК. Если нанимателем допускаются такие нарушения, как: применение мер дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законом (ч. 1 ст.198 ТК); работник не ознакомлен с приказом о наложении меры дисциплинарного взыскания или неправильно оформлен акт об отказе от такого ознакомления (ч. 5-7 ст. 199 ТК); нарушение установленного законом срока для наложения дисциплинарного взыскания после обнаружения дисциплинарного проступка (ст. 200 ТК); дисциплинарное взыскание применено лицом или органом, неправомочным применять его, или эти полномочия не получили надлежащего оформления (ст. 201 ТК), то, как правило, вышеперечисленные нарушения являются основаниями к удовлетворению исков работников, с которыми трудовой договор был расторгнут по п. 4 ст. 42 ТК. Следует заметить, если речь идет о систематических нарушениях трудовой дисциплины, суд обязан исследовать правильность применения каждой меры дисциплинарного взыскания, проверить все доводы работника. Доказательства в опровержение таких доводов суду обязан представить наниматель, т.е. основное бремя доказывания возложено именно на него. В этой связи наниматель должен представить доказательства в суд, подтверждающие факты нарушения трудовой дисциплины. Ими могут быть: служебные и докладные записки, акты, другие документы, а также показания свидетелей.

Ключевым элементом в содержании данного основания прекращения трудового договора, по мнению Василевича Г.Б., является не просто нарушение трудовой дисциплины работником, а нарушения трудовой дисциплины должны носить систематический характер. По мнению некоторых авторов, нельзя признать, что в п. 4 ст. 42 ТК этот элемент получил "отшлифованное" выражение, скорее формулировка данного пункта закона вводит в некоторое заблуждение. В нем законодатель выразил понятие системы нарушений следующим образом: "если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания" (п. 4 ст. 42 ТК). Исходя из правил русского языка, меры дисциплинарного взыскания выражены во множественном числе. Отсюда следует, что по смыслу закона, для того чтобы расторгнуть трудовой договор с работником по п. 4 ст. 42 ТК, как минимум, перед его расторжением к нему следует применить две меры дисциплинарного взыскания. В то же время Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в Постановлении № 2 (п. 32) рассматривает систему нарушений по-другому: "Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по п. 4 ст. 42 ТК, следует иметь ввиду, что по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину". По существу, под систематическим неисполнением трудовых обязанностей понимается повторное их неисполнение. Это значит, для того чтобы уволить работника по п. 4 ст. 42 ТК необходима совокупность следующих условий: новое нарушение трудовой дисциплины; наличие меры дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора за уже имеющееся нарушение трудовой дисциплины; не истек годичный срок с момента применения меры дисциплинарного взыскания или данная мера не была снята до истечения года.

Для применения п. 4 ст. 42 ТК необходимо учитывать только дисциплинарные санкции (меры дисциплинарного взыскания). Отсюда следует, что не могут быть приняты во внимание меры общественного воздействия, примененные к работнику общественными организациями (их органами) - товарищескими судами, профсоюзами, др. Аналогично решается вопрос, если к работнику применены дополнительные (или не основные) меры воздействия. Несмотря на то, что они применены нанимателем, в частности, лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска, др. в соответствии с ч. 4 ст. 198 ТК. Кроме того, не могут быть приняты во внимание дисциплинарные взыскания, примененные к работнику на предыдущем месте работы, даже если с момента их применения не истек годичный срок. Также не учитываются меры административного воздействия, примененные к работнику, уполномоченными на то государственными органами.

Вышеизложенное позволяет сделать общий вывод - увольнение по п. 4 ст. 42 ТК возможно, если имеется совокупность следующих оснований:

- факт (наличие) виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей, с которыми он своевременно ознакомлен;

- неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей имеет систематический характер;

- к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, еще имеющие юридическую силу, т.е. не снятые, не отмененные, не погашенные давностью;

- работник совершил новое нарушение трудовой дисциплины, за которое к нему не применялась мера дисциплинарного взыскания и которое явилось основанием для расторжения с ним трудового договора.

Законность увольнения работника по п. 4 ст. 42 ТК оценивается судом не только теми доказательствами, которые ранее были положены в основу применения мер дисциплинарных взысканий за предшествующие нарушения трудовой дисциплины, но и не менее важным является исследование судом всех доказательств, представленных нанимателем, в т.ч. в части процедуры и условий, послуживших основой для увольнения работника. Отсюда следует, что с нанимателя не снимаются обязанности: 1. Затребовать от работника письменное объяснение по факту последнего нарушения трудовой дисциплины, явившегося основанием для расторжения с ним трудового договора (ч. 1 ст. 199 ТК). 2. При отказе работника от объяснений, составить акт в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 199 ТК. 3. Ознакомить работника с приказом в 5-дневный срок о расторжении трудового договора (ч. 5 ст. 199 ТК). 4. При отказе работника от ознакомления с приказом составить акт в соответствии с требованиями ч. 7 ст. 199 ТК. 5. Издать приказ об увольнении работника в течение сроков, предусмотренных ст. 200 ТК (месячный, шестимесячный, двухгодичный), а также с соблюдением порядка их исчисления в соответствии со ст. 10 ТК. 6. Письменно уведомить профсоюз не позднее, чем за две недели об увольнении работника (ч. 1 ст. 46 ТК) или получить предварительное согласие профсоюза на увольнение, если данный случай предусмотрен коллективным договором, соглашениями [44. с. 72].

В связи с вышеизложенным можно сделать вывод, что комментируемое основание для увольнения не влечет для работника благоприятные последствия (гарантии), кроме профсоюзных, т.е. отмеченных в п. 6 данного комментария. В остальном работник не пользуется гарантиями, предусмотренными ст. 43, 48 ТК.

Прогул является серьезным нарушением трудовой дисциплины, за которое нанимателю предоставлено право не только применить дисциплинарное взыскание в виде выговора или замечания, но и произвести увольнение с работы. Согласно действующему законодательству наниматель вправе уволить работника даже за единичный случай прогула независимо от того, применялись ли к работнику ранее меры дисциплинарного взыскания. В соответствии с п. 5 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор, может быть, расторгнут нанимателем в случае прогула, в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

Судебный спор. К. работала в районной организации "Общественное объединение "Белорусское товарищество инвалидов по зрению"" секретарем незрячего специалиста. В обязанности К. входило выполнение технических функций по обеспечению работы незрячего специалиста, выполнение функций сопровождающего, поездки в служебные командировки с целью сопровождения незрячего специалиста, организация встречи посетителей, прием документов на подпись руководителя и другие функции по обеспечению деятельности незрячего специалиста. Приказом нанимателя К. уволена с работы по п. 5 ст. 42 ТК за прогулы, совершенные с 7 февраля по 18 марта. Факт отсутствия истицы на работе в судебном заседании установлен. В судебном заседании проверялись доводы истицы о том, что ее невыход на работу был вызван уважительными причинами, так как ответчик сменил замки на входной двери, и она не могла попасть на свое рабочее место. Однако доводы истицы в части создания ей препятствий доступа на работу в судебном заседании не нашли своего подтверждения. Установлено, что организация работала ежедневно, имелся постоянный доступ других работников, посетителей, председателем общества производился прием посетителей. Других доказательств в подтверждение уважительности причин невыхода на работу, в том числе документов, подтверждающих обращение истицы в соответствующие органы за защитой нарушенного права, истицей суду не представлено.

При таких обстоятельствах суд признал, что истица действительно совершила длительные прогулы, поэтому наниматель на законных основаниях уволил ее с работы.

Отсутствие на работе ровно три часа не может являться основанием для увольнения по п. 5 ст. 42 ТК. За такое нарушение трудовой дисциплины работник, может быть, подвергнут дисциплинарному взысканию. На практике возникал вопрос о том, как исчислять время отсутствия работника более трех часов в течение рабочего дня. Данный вопрос разъяснен в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде". В п. 34 постановления указано, что при разрешении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ст. 42 ТК, судам следует учитывать, что по указанному основанию могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу. Например, если работник опоздал на работу на 40 мин., в течение дня отлучался с работы на 1 ч. 30 мин. и ушел с работы раньше на 1 ч., то наниматель вправе уволить такого работника по п. 5 ст. 42 ТК.

Прогулом является отсутствие на работе без уважительных причин в рабочее время, то есть время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, коллективным и трудовым договором должен находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Для работников, работающих в режиме гибкого рабочего времени, прогулом является отсутствие его на работе в фиксированное время.

Отсутствие работника более трех часов на своем рабочем месте (в кабинете, у своего станка) при нахождении его в это время на территории предприятия, в других структурных подразделениях, без выполнения своих трудовых обязанностей не может рассматриваться как прогул. В данном случае имеет место нарушение трудовой дисциплины, за которое работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности [43. с. 84].

Судебный спор. Бухгалтер предприятия И. после обеденного перерыва до конца рабочего дня находилась в плановом отделе, помогая осваивать работу на компьютере своей приятельнице - экономисту С. На следующий день главный бухгалтер потребовала от И. письменного объяснения причины отсутствия в течение 4 часов на своем рабочем месте. В письменном объяснении И. изложила причины своего отсутствия. Приказом директора И. была уволена с работы по п. 5 ст. 42 ТК за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение более 3 часов. Решением суда И. восстановлена на работе, поскольку для увольнения за прогул требуется отсутствие работника в месте работы, то есть в организации, с которой заключен трудовой договор, или вне территории организации, где работник должен выполнять порученную работу, а не на рабочем месте. Под рабочим местом понимается место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности (определенный участок производственной площади, офис, кабинет, торговый зал и т.п.). Нахождение работника без уважительных причин более трех часов вне рабочего места, но на территории предприятия (объекта), где он должен выполнять свои трудовые обязанности, является нарушением трудовой дисциплины, но не прогулом. В данном случае к И. могло быть применено дисциплинарное взыскание в виде выговора или замечания, но не увольнение.

Пленум № 2 разъяснил также, что увольнение по данному основанию может быть произведено, в частности, за:

а) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении трудового договора, а также и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 40 ТК);

б) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора;

в) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный) (п. 34 постановления Пленума № 2).

Судебный спор. М. работал в Белорусской государственной академии искусств в должности декоратора студенческого театра. Приказом нанимателя он уволен с работы по п. 5 ст. 42 ТК. Увольнение считает незаконным, поскольку со 2 по 23 декабря он находился на лечении в санатории "Радон" по путевке, которую ему выделил профсоюзный комитет, кроме того, 30 ноября он подал письменное заявление директору студенческого театра с просьбой предоставить отпуск на период лечения согласно санаторной путевке. Считая, что он отсутствовал на работе по уважительной причине, М. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Судом установлено, что истец в июле обратился с заявлением в профком и комиссию по оздоровлению с просьбой выделить ему путевку в санаторий "Радон" в декабре. В соответствии с графиком отпусков, утвержденным ректором БГАИ 5 января, истцу запланирован отпуск в августе. Приказом нанимателя истцу предоставлен трудовой отпуск согласно графику отпусков с 1 по 21 августа. С указанным приказом истец ознакомлен под роспись. В связи с предоставлением отпуска истцу начислена и выплачена заработная плата за дни отпуска, что подтверждается платежной ведомостью, в которой имеется роспись М. в получении денег. Истец в суде пояснил, что после издания приказа об отпуске он фактически в отпуск не уходил, а продолжал работать, свои выходы на работу фиксировал в журнале учета посещений работников. При просмотре в судебном заседании данного журнала установлено, что в нем проставлены подписи истца о его выходе на работу в августе. Однако, как пояснил в судебном заседании директор студенческого театра К., истцу в августе был предоставлен трудовой отпуск, никаких заданий на август он не получал, заявление об отзыве из отпуска истец не подавал и приказ об этом по Академии не издавался. Никакой работы в период с 1 по 21 августа истец не выполнял.

В судебном заседании также установлено, что в связи с каникулами у студентов все сотрудники студенческого театра находились в отпуске, который специально был запланирован на август. Журнал учета прихода на работу сотрудников студенческого театра находился на вахте, и доступ к нему был свободен.

Истец в судебном заседании не мог пояснить, какую конкретную работу он выполнял в театре во время своего отпуска.

В связи с изложенным суд пришел к выводу о том, что истец в августе находился в трудовом отпуске, который был предоставлен в установленном порядке, разрешения на выполнение работы в период отпуска истцу никто не давал, а подпись истца в журнале учета посещений работников театра следует расценивать как самовольное посещение своего рабочего места во время отпуска.

Судом установлено также, что решением комиссии по оздоровлению истцу была выделена путевка в санаторий "Радон" Гродненской области со 2 по 22 декабря с оплатой 10% стоимости. Истец произвел оплату путевки 24 сентября. Судом также установлено, что истец, не поставив в известность руководство театра, самовольно убыл в санаторий, где находился со 2 по 22 декабря.

Из пояснений представителя ответчика в судебном заседании следует, что истец не обращался к руководству театра с заявлением о предоставлении отпуска в связи с выделением путевки в санаторий. Судом установлено также, что больничный лист истцу на этот период не выдавался, истец не относится к той категории лиц, которым наниматель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

В суде не нашли подтверждения доводы истца о том, что он обращался с заявлением к директору театра о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Истец пояснял, что накануне отъезда он передал заявление на отпуск охраннику театра. Свидетель К., охранник, данное обстоятельство отрицал, в суде показал, что никаких заявлений от М. он не получал и с М. не общался. В то же время даже если бы передача заявления охраннику имела место, то это не означает оформления отпуска без сохранения заработной платы в установленном порядке.

В суде истец пояснил, что он лично не ставил в известность директора театра о том, что ему выделена путевка, и он уезжает в санаторий, так как он полагал, что директор сам должен был знать об этом.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что истец самовольно оставил работу и без разрешения нанимателя уехал в санаторий, что является прогулом без уважительных причин, а, следовательно, увольнение является законным.

Поскольку в соответствии со ст. 46 ТК расторжение трудового договора по п. 5 ст. 42 ТК производится после предварительного, но не позднее чем за две недели, уведомления профсоюза, профком организации был уведомлен о предстоящем увольнении истца 11 января, а увольнение произведено 10 января, то суд изменил дату увольнения истца на 25 января.

Судебная практика признает также прогулом:

- самовольную замену сменами. Если же произведена самовольная замена сменами в течение суток, то данные действия не являются прогулом, так как норма рабочего времени в течение суток отработана. В этом случае наниматель может привлечь работников к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины;

- неявку на работу, на которую работник был переведен с соблюдением действующего законодательства. Постановление Пленума № 2 разъяснило, что отказ от выполнения работы при переводе, произведенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом. Однако не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона (п. 17 постановления Пленума № 2).

В соответствии с законом перевод на другую работу допускается только с согласия работника. При отсутствии согласия работника на перевод отказ от выполнения такой работы не является нарушением трудовой дисциплины. Не является прогулом и отказ работника от перевода на работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья, а также на работу, связанную с хранением материальных ценностей, за недостачу которых на него может быть возложена полная материальная ответственность [42. с. 110].

Судебный спор. Г. в заявлении суду указал, что работал в УПТК ОАО "С" грузчиком-стропальщиком. Приказом от 5 апреля уволен по п. 5 ст. 42 за прогулы без уважительных причин 17 и 18 марта. Увольнение Г. считает незаконным, просит восстановить на прежнее место работы. Судом установлено, что приказом нанимателя от 16 марта на Г. возложено выполнение обязанности составителя поездов на время отсутствия основного работника, находящегося в отпуске, то есть Г. был переведен для выполнения другой работы в связи с производственной необходимостью. Суд установил, что согласно Инструкции по охране труда к работе составителя поездов допускаются лица, прошедшие специальное техническое обучение, имеющие соответствующее удостоверение, прошедшие медицинское освидетельствование, первичный инструктаж на рабочем месте, стажировку для обучения безопасным методам работы, проверку знаний по охране труда и имеющие квалификацию по электробезопасности. Согласно Правилам обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2003 № 164, лица, замещающие временно отсутствующих работников, дополнительно проходят обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда в объеме требований по замещаемым должностям (профессиям). Г. обучение и проверку знаний по работе составителя поездов перед замещением отсутствующего работника не проходил, что не оспаривал представитель ответчика в судебном заседании. Поэтому суд пришел к выводу, что возложение на истца выполнения обязанностей отсутствующего работника, которые требовали специального обучения и допуска, без соблюдения этих правил произведены нанимателем с нарушением трудового законодательства. В связи с этим отказ истца от выполнения работы составителя поездов 17 и 18 марта нельзя признать прогулом без уважительных причин. Кроме того, суд установил, что в эти дни истец по существу устным распоряжением руководителя был отстранен от работы за неисполнение приказа.

При таких обстоятельствах суд удовлетворил иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и о возмещении морального вреда.

Прогулами также являются: - невыход на работу в выходной день, если он объявлен рабочим в установленном порядке. В то же время не является прогулом отказ выполнять работу в выходной или праздничный нерабочий день, а также в другое нерабочее время, если наниматель привлекает работника к работе с нарушением действующего законодательства; - самовольное оставление работы лицом, направленным в установленном порядке на работу к определенному нанимателю после окончания высшего или среднего специального учебного заведения, профессионально-технического училища либо прошедшего обучение новой профессии и обязанным отработать у данного нанимателя определенный срок. Однако неявка на работу по распределению молодого специалиста, направленного на работу в установленном порядке после окончания учебного заведения, не может считаться прогулом, поскольку лицо еще не состоит в трудовых отношениях с данной организацией; - оставление работником без уважительной причины и без разрешения нанимателя работы до истечения срока, на который заключен срочный трудовой договор.

Неявка на работу работника, направленного в командировку, в организацию, куда он направлен, является прогулом со всеми вытекающими отсюда последствиями. В то же время нарушение учебного распорядка и дисциплины работником, направленным нанимателем на курсы повышения квалификации и пропустившим занятия без уважительных причин, является дисциплинарным проступком, за который можно применить дисциплинарное взыскание, но не прогулом.

Неявка на общественное мероприятие (например, на субботник по уборке территории) или неявка на работы, которые не обусловлены трудовым договором (например, направление на сельхозработы), не считается прогулом.

В постановлении Пленума № 2 также указано, что при рассмотрении дела необходимо учитывать, что не является прогулом без уважительной причины использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования таких дней не зависело от усмотрения нанимателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови; п. 34 постановления Пленума № 2). В соответствии с п. 36 постановления Пленума № 2 в случае, если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по п. 4 или 5 ст. 42 ТК, будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа (распоряжения) об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, вызванным обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд приводит формулировку причины увольнения в соответствии с законом (п. 5 ст. 35 ТК). Доказывание факта невыхода на работу или отсутствия работника на работе более трех часов возлагается на нанимателя и подтверждается в первую очередь табелем учета рабочего времени.

Факт прогула фиксируется актом об отсутствии на работе. Инициаторами составления акта могут быть как руководитель структурного подразделения, в котором работает нарушитель трудовой дисциплины, так и кадровая служба организации. Акт составляется комиссией в составе не менее трех человек в произвольной форме. В акте должно быть отражено наименование организации, место, дата и время составления акта, фамилия, имя, отчество, должность нарушителя трудовой дисциплины, вид прогула (с учетом классификации, данной в п. 34 постановления Пленума № 2; например, самовольное использование дней отгула). Акт подписывается всеми лицами, его составившими, с указанием должности и расшифровкой подписей.

Доказывание уважительности причин отсутствия на работе возлагается на работника.

Уважительность причины отсутствия на работе может подтверждаться соответствующими документами (больничный лист, справка лечебного учреждения, повестки в суд, милицию, прокуратуру, справка о нарушении работы транспорта и т.п.), а также иными средствами доказывания, например, свидетельскими показаниями.

Судебный спор. К. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и в заявлении указал, что он работал в ООО "Э" слесарем по изготовлению и монтажу систем вентиляции. Приказом от 18 декабря он уволен с работы по п. 5 ст. 42 ТК за прогулы без уважительных причин. Увольнение считает незаконным, поскольку отсутствовал на работе по уважительной причине. При рассмотрении дела судом установлено, что в приказе об увольнении основанием увольнения наниматель указал отсутствие истца на рабочем месте 6 ноября и 26 ноября без уважительных причин более трех часов. Как видно из представленных документов, К. 6 ноября с 9 до 10 часов находился в райвоенкомате. Оставшееся рабочее время К. на работе отсутствовал, оправдательного документа нанимателю не представил. При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что в этот день истец отсутствовал на работе без уважительных причин более 3 часов, что является прогулом. Однако нанимателем пропущен установленный законом срок для применения увольнения в качестве дисциплинарного взыскания. В соответствии со ст. 200 ТК 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.

Из материалов дела усматривается, что об отсутствии истца на работе его непосредственному начальнику - мастеру З. - стало известно на следующий рабочий день, 8 ноября. Мастером было затребовано у К. письменное объяснение, однако К. дал устное объяснение, указав, что находился в военкомате. В связи с изложенным суд пришел к выводу, что увольнение истца 19 декабря за прогул, совершенный 6 ноября, неправомерно, так как нанимателем пропущен срок для применения увольнения.

Что касается отсутствия К. на работе 26 ноября, то суд установил, что это отсутствие не является противоправным и виновным. В этот день истец должен был вместе с напарником выполнять работу в автопарке № 6, с которым нанимателем заключен договор на выполнение работ. Исследуя местонахождение истца в этот день, суд установил, что с 8.00 истец по направлению военкомата проходил медкомиссию в поликлинике, затем прибыл в военкомат, где находился до 13 часов. С 13 до 14 часов он обедал дома. После обеда К. заехал на работу с целью взять необходимые инструменты, заходил к директору, который сказал ему дожидаться мастера. После этого он снова уехал в военкомат. Факт нахождения истца в военкомате и обоснованность его пребывания там подтверждена повестками военкомата и показаниями свидетеля Ш., заместителя начальника отдела РВК.

С учетом времени, необходимого на проезд от военкомата до офиса, суд пришел к выводу, что истец отсутствовал на работе менее трех часов, в связи, с чем его отсутствие нельзя считать прогулом, и увольнение по п. 5 ст. 42 ТК за отсутствие на работе 26 ноября является незаконным.

В связи с тем, что за дисциплинарный проступок, имевший место 6 ноября, ответчик пропустил срок для применения дисциплинарного взыскания, а 26 ноября прогул не имел места, суд признал увольнение истца незаконным.

С учетом того, что на место работы истца принят новый работник, суд посчитал нецелесообразным восстановление истца на работе и признал необходимым в иске о восстановлении на работе отказать, взыскав в соответствии со ст. 243 ТК в пользу истца с ответчика возмещение в размере десятикратного среднего заработка.

Трудовым законодательством не установлен перечень уважительных причин неявки на работу. Этот вопрос решается в каждом конкретном случае, сначала нанимателем, разрешающим вопрос о наличии основания для увольнения, а затем органами по рассмотрению трудовых споров [44. с. 64].

На практике к уважительным причинам отсутствия на работе относят: болезнь самого работника; непредвиденная необходимость ухода за заболевшим членом семьи; стихийное бедствие, препятствовавшее работнику явиться на работу; нарушение работы транспорта; отсутствие на работе с разрешения соответствующих должностных лиц нанимателя; отсутствие на работе в связи со сдачей экзаменационной сессии без надлежащего оформления учебного отпуска и т.п. Сам факт отсутствия оправдательного документа не может служить основанием для признания, что неявка на работу имела место по неуважительной причине. Рассматривая дела данной категории, суды должны тщательно проверять доводы истца об уважительности причин отсутствия на работе. Как показывает судебная практика, суды, исследуя обстоятельства совершения прогула, не всегда полно устанавливают действительные обстоятельства дела, не проверяют доводы истцов о причинах их отсутствия на работе, зачастую дают неправильную оценку имеющимся в деле доказательствам.

Судебный спор. Суд Светлогорского района отказал в иске К. к СПМК о восстановлении его на работе, признав обоснованным его, увольнение за прогул, так как в судебном заседании было установлено, что истец самовольно ушел в отпуск. Отменяя решение суда, судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда указала, что, разрешая спор, суд не выяснил, по каким причинам наниматель не предоставил истцу, проработавшему одиннадцать месяцев, отпуск, поэтому он самовольно не вышел на работу. Не проверены также доводы истца о том, что наниматель имел желание избавиться от него. Неполное выяснение причин отсутствия работника на работе влечет иногда восстановление на работе лиц, совершивших прогул без уважительных причин.

Судебный спор. Суд Октябрьского района г. Минска восстановил на работе оператора НПО "И" Р., мотивируя решение тем, что истица 26 мая отсутствовала на работе по уважительной причине, так как болела, что подтверждается справкой фельдшерско-акушерского пункта Оршанского района. Судебная коллегия по гражданским делам Минского городского суда отменила решение районного суда, указав, что суд не выяснил, почему истица не обратилась в лечебное учреждение, имеющее права выдавать больничные листки. Согласно письму начальника отдела экспертиз Министерства здравоохранения Республики Беларусь, представленная истицей справка удостоверяет только факт ее обращения на прием в фельдшерско-акушерский пункт, но не свидетельствует о заболевании истицы и не освобождает от работы по болезни. Суд не выяснил, явилось ли состояние истицы, указанное в справке, основанием для выдачи больничного листка.

Не является прогулом прекращение работы работником, подавшим заявление об увольнении по собственному желанию, по истечении месячного срока предупреждения. Право прекратить работу в этом случае предоставлено работнику ч. 5 ст. 40 ТК.

Судебный спор. В заявлении суду Д. указала, что работала в ЗАО "Д" главным бухгалтером. 1 июня она подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении месячного срока - со 2 июля - она прекратила работу, однако ответчик не издал приказ о ее увольнении по собственному желанию, не произвел окончательный расчет и не выдал трудовую книжку. В связи с этим истица просила суд обязать ответчика выдать ей трудовую книжку с записью об увольнении по ст. 40 ТК со дня выдачи трудовой книжки и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула. В дополнительное заявление истица включила новые исковые требования, указав, что после предъявления ею иска ответчик уволил ее 31 октября за прогулы по п. 5 ст. 42 ТК. Поскольку прогулов она не совершала, Д. просила изменить формулировку причины увольнения на увольнение по собственному желанию с 31 октября, взыскать заработную плату за вынужденный прогул со 2 июля и компенсацию морального вреда.

В судебном заседании установлено, что Д. 1 июня обратилась к нанимателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. По истечении месячного срока - 2 июля - она прекратила работу. В последний день работы, 1 июля, ответчик не выдал ей трудовую книжку с записью об увольнении по собственному желанию, не произвел с ней окончательный расчет. После обращения истицы в суд с иском о понуждении ответчика к выдаче трудовой книжки и взыскании заработной платы Д. приказом от 30 октября была уволена за прогул. При этом в приказе не указано, когда совершен прогул и с какого числа истица уволена. Основанием увольнения Д. явился акт от 19 октября об отсутствии ее на работе. Судом установлено, что истца Д., работавшая по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, в установленном порядке и сроки заявлением от 1 июня письменно уведомила нанимателя об увольнении по собственному желанию, передав заявление секретарю М. Уведомив нанимателя надлежащим образом о расторжении трудового договора по собственному желанию, истица по истечении месячного срока предупреждения, установленного ст. 40 ТК, 2 июля прекратила работу. Прекращение работы после истечения месячного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию является правомерным и не может расцениваться как прогул, то есть отсутствие на работе без уважительных причин, а поэтому наниматель не имел оснований для увольнения Д. по п. 5 ст. 42 ТК. О надлежащем извещении нанимателя об увольнении Д. свидетельствуют действия директора ЗАО, который направил в банк отзыв подписи Д. как главного бухгалтера ЗАО, а также копия банковской карточки с измененным составом лиц, имеющих право подписи. При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что оснований для увольнения истицы за прогул у нанимателя не имелось, так как материалами дела подтверждено наличие основания и условий увольнения истицы по собственному желанию. В связи с этим суд постановил решение об изменении формулировки причины увольнения с п. 5 ст. 42 ТК на увольнение по собственному желанию по ст. 40 ТК. Поскольку трудовая книжка была выдана истице лишь 31 октября, суд в соответствии с требованиями ст. 79 ТК изменил дату увольнения истицы на 31 октября. В пользу истицы взыскана заработная плата за задержку выдачи трудовой книжки 1 149 504 руб., а также 150 000 руб. в счет возмещения морального вреда.

Работник, допустивший длительный прогул без уважительной причины и не приступивший к работе, должен быть уволен с первого дня прогула. Если же после совершения длительного прогула работник приступил к работе и до момента его выхода не был издан приказ об увольнении, то в данном случае работник не может быть уволен с первого дня прогула. В этом случае увольнение производится в срок, определенный нанимателем.

Судебный спор. Истец В. в заявлении суду указал, что он работал в Республиканском гидрометеорологическом центре на должности инженера-синоптика. В связи с тем, что в отделе сложилась "нездоровая" психологическая и моральная обстановка, которая привела к существенным изменениям условий труда, 11 мая он не приступил к работе. Приказом нанимателя он уволен с работы по п. 5 ст. 42 ТК за прогулы без уважительных причин. Считая увольнение незаконным, истец просил суд восстановить его на работе, взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда в сумме 5 млн. руб. При рассмотрении дела судом было установлено, что сотрудники Центра, в том числе истец, работали по графику, с которым работники были своевременно под роспись ознакомлены. Согласно графику, В. в мае отработал 1, 4, 5, 7, 8, 9 мая. 10 мая согласно графику у В. был выходной день, 11 мая В. на работу не вышел, руководство Центра о причинах отсутствия на работе в известность не поставил. В последующем истец также на работу не выходил. Администрация Центра принимала меры по выяснению причин его невыхода на работу, предпринимала попытки найти В. через его родственников и работников милиции. В конце августа В. появился на работе, однако от дачи объяснений по поводу своего невыхода на работу отказался. 30 августа профсоюзу было направлено уведомление об увольнении В. по п. 5 ст. 42 ТК. После этого 14 сентября был издан приказ об увольнении истца за длительные прогулы с 10 мая. С учетом того, что согласно графику работы последним рабочим днем истца в мае являлся день 9 мая, то приказ об увольнении был изменен в части указания даты увольнения и было указано считать В. уволенным 9 мая (последний день работы).

Истец в судебном заседании не представил доказательств уважительности причин своего отсутствия на работе с 11 мая по день увольнения. Судом отвергнуты как не подтвержденные объективными доказательствами доводы истца о том, что его невыход на работу явился следствием того, что со стороны некоторых сотрудников Центра имелись некорректные высказывания в его адрес, в коллективе сложилась ненормальная, по его мнению, психологическая обстановка, при составлении графика сменности работы его предложения игнорировались. Несостоятельными признаны также доводы истца о том, что нанимателем постоянно нарушалось законодательство о труде, выражавшееся в том, что работников гидрометеоцентра обязывали выступать в средствах массовой информации, готовить для этих целей информацию, что отвлекало работников от основной деятельности, поскольку такой вид деятельности работников гидрометеоцентра предусмотрен коллективным договором с оплатой работникам за эту работу.

При таких обстоятельствах суд признал увольнение истца В. за прогул законным и отказал истцу в иске о восстановлении на работе. Пленум в постановлении № 2 от 29.03.2001 разъяснил, что если при рассмотрении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании за это заработной платы выяснится, что отсутствие на работе было вызвано неуважительными причинами, однако при увольнении допущено нарушение закона, которое является основанием к восстановлению на работе, суду при удовлетворении заявленных требований о взыскании заработной платы необходимо учитывать, что в таких случаях средний заработок восстановленному работнику взыскивается не с первого дня прогула, а со дня издания приказа (распоряжения) об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным (п. 35 постановления Пленума № 2).

При совершении прогула помимо увольнения наниматель может применить к работнику дополнительные меры правового воздействия:

- уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше минимальной - 21 календарного дня (ст. 181 ТК);

- лишение работника полностью или частично премий, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда (cт. 198 ТК).

При увольнении за прогул может быть отказано в назначении пособия по безработице (ст. 24 Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 "О занятости населения в Республике Беларусь").

В пункте 7 ст. 42 ТК предусмотрены два основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя:

1) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2) распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение - это особое физическое и психологическое состояние работника. Факт появления на работе в состоянии опьянения должен быть подтвержден медицинским заключением врачей наркологического диспансера или медпункта на предприятии. Если работник находится в состоянии опьянения, но отказывается от медицинского освидетельствования, то наниматель вправе составить акт или иной документ (например, докладную записку) с подписями свидетелей (не менее 3 человек), где отмечается, что работник находится в состоянии опьянения (указываются внешние признаки такого состояния: специфический запах, нарушение координации движений, неадекватное поведение и т.п.). Нанимателям следует помнить, что факт появления работника в нетрезвом состоянии должен быть подтвержден в тот же день.

Появление на работе в состоянии опьянения, также как и распитие спиртных напитков, является грубым нарушением трудовой дисциплины. Поэтому расторжение трудового договора по п. 7 ст. 42 ТК возможно даже за однократное совершение такого проступка независимо от того, продолжал или нет работник работать в этот день. Не имеет также значения и время появления в таком состоянии, т.е. случилось ли это в начале, середине или конце рабочего дня. При этом неважно отстранялся или нет работник от работы в день появления на работе в состоянии опьянения. Более того, если наниматель обнаружил совершение такого нарушения, он имеет право уволить работника даже без учета того, применялись ли к нему ранее меры дисциплинарного взыскания.

Анализируя изложенное, отметим один существенный момент. С одной стороны можно говорить о том, что для реализации п. 7 ст. 42 ТК необходимы одновременно следующие условия: работник должен находиться в состоянии алкогольного наркотического или токсического опьянения или распивать спиртные напитки, во-первых, на рабочем месте, а во-вторых, в рабочее время. Если же одно из этих условий отсутствует, то увольнение по данному основанию недопустимо. Необходимо отметить, что не допускается увольнение по п. 7 ст. 42 ТК работника, который появился на работе в состоянии алкогольного опьянения в то время, когда он находится в отпуске, в отгуле или у него выходной день. Однако есть и другая сторона этой "медали". Верховный Суд в постановлении Пленума от 29.03.2002 г. в п. 38 разъясняет, что дополнительным основанием досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя является распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств по месту работы и в нерабочее время, ссылаясь при этом на п. 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29. В самом п. 2.10 указанного Декрета прямо не сказано о том, что увольнение работника может последовать из-за распития спиртных напитков в нерабочее время. Однако в нем говориться, что такая мера может быть применена в случае распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств по месту работы (без указания на рабочее время). Под местом работы понимается предприятие (учреждение, организация или иной наниматель), расположенное в определенном населенном пункте, с которым работник заключил трудовой договор (контракт). Таким образом, можно сделать вывод: если работник после окончания своего рабочего дня распивает спиртные напитки не только на своем рабочем месте, но и на территории предприятия (организации), наниматель имеет право уволить его по п. 7 ст. 42 ТК. И согласно Директивы Президента Республики Беларусь №1 от 11 марта 2004 года «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», наниматель обязан немедленно расторгнуть трудовой договор за распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы. Уважительность причины распития спиртных напитков, а также появление на работе в состоянии опьянения (праздник, юбилей и т.п.) не принимается во внимание и не является препятствием для увольнения по п. 7 ст. 42 ТК. Однако увольнение по указанному основанию допускается в срок не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, и не позднее 6 месяцев со дня совершения такого проступка согласно Трудового кодекса республики Беларусь [8. с. 16].

Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает ситуации, когда наниматель вправе, а иногда и обязан уволить работника при совершении им действий, влекущих уголовную ответственность и осуждение по приговору суда. В первом случае речь будет идти о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, во втором - о прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. К таким случаям относится увольнение по п. 8 ст. 42, п. 5 ст. 44, а также по п. 3 ст. 44 ТК. В отношении государственных служащих одним из оснований для прекращения государственной службы согласно п. 1.12 ст. 40 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З "О государственной службе в Республике Беларусь" является вступление в законную силу обвинительного приговора суда. Рассмотрим каждое из этих оснований увольнения подробнее. В соответствии с п. 8 ст. 42 ТК наниматель может расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия в случае совершения работником по месту работы хищения имущества нанимателя. При этом факт хищения должен быть установлен вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Сказанное означает, что сам факт хищения, очевидный для нанимателя, не может служить основанием для увольнения работника. Согласно требованиям закона факт хищения работником имущества нанимателя и его вина в этом должны быть установлены соответствующими органами. Судебная практика показывает, что распространенной ошибкой нанимателя является несоблюдение требований закона при увольнении по данному основанию, когда трудовой договор расторгается лишь на основании докладных записок непосредственных руководителей работника о совершенном им хищении, актов о задержании на проходной с похищенной продукцией или материалами. При обнаружении неправомерного поведения работника наниматель должен обратиться в прокуратуру, органы внутренних дел с заявлением о привлечении к ответственности работника, подозреваемого в хищении, и, только получив от компетентных органов соответствующий документ - приговор суда, постановление о привлечении к административной ответственности, решить вопрос об увольнении.

Судебный спор. Суд удовлетворил иск Г., уволенного с государственного предприятия "Минский мясокомбинат" по п. 8 ст. 42 ТК при следующих обстоятельствах. Г., работающий лифтером на предприятии, был задержан с похищенной мясопродукцией за пределами предприятия, о чем был составлен акт работниками охраны. Через 5 дней истец был уволен с работы. Рассмотрев дело, суд установил, что по данному факту проводилась проверка органами милиции и в возбуждении дела в отношении Г. было отказано за отсутствием в его действиях состава преступления. Поскольку на момент увольнения истца его вина в совершении хищения не была установлена ни вступившим в законную силу приговором суда, ни постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания, не установлена его вина была и на момент рассмотрения дела, истец подлежал восстановлению на прежнем месте работы. Вместе с тем суд вынес частное определение в адрес прокурора Октябрьского района г. Минска, в котором поставил вопрос об отмене постановления об отказе в возбуждении уголовного дела, так как в ходе судебного следствия было установлено, что следственные органы не учли доказательства, подтверждающие факт совершения Г. хищения.

В п. 8 ст. 42 ТК речь идет о приговоре, вступившем в законную силу. Приговор суда, если он не обжалован и не опротестован в кассационном порядке, вступает в законную силу по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование. Если приговор обжалован или опротестован в кассационном порядке, он вступает в силу после рассмотрения дела кассационной инстанцией, оставившей этот приговор без изменения.

Факт совершения хищения работником может быть подтвержден также постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания за мелкое хищение. Такими органами являются районные (городские) суды, а также районные (городские) комиссии по делам несовершеннолетних, рассматривающие материалы о мелком хищении имущества, совершенном несовершеннолетними.

Применение к лицу, совершившему хищение, мер общественного воздействия, например товарищеским судом, собранием трудового коллектива, общественной организацией, не может служить основанием для увольнения работника по п. 8 ст. 42 ТК.

Для применения п. 8 ст. 42 ТК правовое значение имеет именно установление факта совершения хищения, а не назначение соответствующими органами административного взыскания или уголовного наказания за совершенное противоправное деяние. Наниматель вправе уволить работника по данному основанию и в том случае, если постановление компетентного органа о наложении административного взыскания за хищение отменено по нереабилитирующим основаниям.

Судебный спор. М., работавшая на трикотажной фабрике, была уволена с работы по п. 8 ст. 42 ТК после привлечения ее к административной ответственности за хищение пряжи с фабрики. Впоследствии постановление судьи о наложении на М. штрафа за мелкое хищение имущества было отменено постановлением председателя областного суда и М. была освобождена от административной ответственности в силу малозначительности правонарушения. М. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указав при этом, что постановление о привлечении ее к административной ответственности за хищение отменено. Районный суд отказал ей в иске о восстановлении на работе, мотивируя решение тем, что наниматель вправе был уволить истицу с работы, так как факт совершения ею хищения установлен. От административной ответственности истица освобождена не в связи с отсутствием в ее действиях административного правонарушения, а по малозначительности содеянного.

Верховный Суд Республики Беларусь, рассматривая дело в порядке надзора, указал, что основанием для увольнения по п. 8 ст. 42 ТК является сам факт совершения хищения, установленный соответствующими органами, а не мера наказания по приговору суда или постановлению органа, компетентного налагать административное взыскание. При этом освобождение от ответственности в силу акта амнистии либо по другим нереабилитирующим основаниям не исключает возможности применения к виновному работнику такого административного взыскания, как увольнение с работы.

Увольнение по п. 8 ст. 42 ТК возможно за хищение любого имущества, принадлежащего нанимателю, независимо от организационно-правовой формы организации. Что же относится к имуществу нанимателя? Таковым считается имущество, принадлежащее нанимателю на праве собственности, полного хозяйственного ведения или оперативного управления или находящееся у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами. Если работник по месту работы совершил хищение имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящегося на территории предприятия последнего, а также имущества, принадлежащего гражданам (например, кража в раздевалке предприятия личных вещей другого работника), то он не может быть уволен по п. 8 ст. 42 ТК. При хищении имущества у контрагентов нанимателя, состоящих с ним в договорных отношениях (поставки, подряда и др.), данное основание увольнения также не применяется, а действуют общие нормы гражданского, административного и уголовного законодательства.

При увольнении работника по указанному основанию размер похищенного значения не имеет. Поэтому увольнение может иметь место как за мелкое хищение, влекущее ответственность в административном порядке, так и за уголовно-наказуемое хищение. В судебной практике встречались случаи увольнения работников за хищение запчастей, сырья, продукции на небольшие суммы. При доказанности фактов хищения в установленном порядке суды отказывают в иске о восстановлении на работе. Увольнение по указанному основанию может быть произведено за однократный случай совершения хищения имущества нанимателя. При этом поводом для увольнения работника по данному основанию нанимателя может стать хищение имущества в любой его форме. Хищение - умышленное противоправное безвозмездное завладение чужим имуществом или правом на имущество с корыстной целью путем кражи, грабежа, разбоя, вымогательства, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения, растраты или использования компьютерной техники. Не препятствует применению нанимателем такого административного взыскания, как увольнение по п. 8 ст. 42 ТК, то обстоятельство, что к работнику, совершившему хищение на работе, по приговору суда применена мера наказания в виде исправительных работ по месту работы.

Судебный спор. П., работая в МГПО "Автотехобслуживание", совершил хищение запасных частей, за что по приговору суда осужден на 2 года исправительных работ по месту работы с удержанием в доход государства 10% заработка. После вступления приговора суда в законную силу наниматель уволил П. с работы по п. 8 ст. 42 ТК. П. обратился в суд и просил восстановить его на работе во исполнение приговора суда. Решением суда П. было отказано в иске о восстановлении на работе, так как законом не предусмотрено, что лица, осужденные к исправительным работам по месту работы, не могут быть уволены по инициативе нанимателя. Согласно ст. 38 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон или по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Запрета на увольнение по инициативе нанимателя УИК не содержит.

Если по приговору суда за совершенное хищение имущества нанимателя назначено наказание, исключающее продолжение работы на данном предприятии (лишение свободы, условное осуждение с обязательным привлечением к труду и т.п.), наниматель имеет право выбрать основание, по которому он может уволить работника. Впрочем, по данному вопросу имеется и другая точка зрения. Так, в комментарии к ТК указывается, что п. 8 ст. 42 ТК применяется, если по приговору суда работнику назначено наказание, не препятствующее выполнению им трудовых обязанностей. В противном случае увольнение производится по п. 5 ст. 44 ТК, то есть в связи со вступлением в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы. Представляется, однако, что, поскольку в данном случае работником совершены виновные действия, притом в отношении самого нанимателя, последнему должно быть предоставлено право выбора, по какому основанию расторгнуть трудовой договор с работником. Подача работником, совершившем хищение имущества по месту работы, заявления об увольнении по собственному желанию не лишает нанимателя права расторгнуть с ним трудовой договор по п. 8 ст. 42 ТК. Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания, поэтому наниматель должен соблюсти порядок и условия применения дисциплинарных взысканий, в том числе сроки их наложения. Следует иметь в виду, что отведенный для увольнения по данному основанию месячный срок исчисляется не со дня обнаружения проступка, а со дня вступления в законную силу приговора суда или дня принятия решения о наложении административного взыскания (п. 39 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде"). Такой порядок исчисления сроков обусловлен тем, что между обнаружением хищения и вступлением в законную силу соответствующих постановлений может пройти гораздо больше времени, чем один месяц. И если бы месячный срок исчислялся со дня обнаружения проступка, то наниматель не в состоянии был бы соблюсти этот срок.

Отдельные авторы полагают, что норма п. 8 ст. 42 ТК противоречит общему принципу применения наказаний, согласно которому невозможно применение двух наказаний за один и тот же проступок. В частности, Е.М. Акопова указывает, что хищение, совершенное работником, уже наказано и работник уже понес ответственность за содеянное. И в то же время наниматель имеет право его уволить. При применении увольнения, являющегося дисциплинарным взысканием, работник дважды наказывается за одно и то же деяние.

Полагаем, что с таким выводом нельзя согласиться. Законодательство не исключает применения к лицу мер ответственности, предусмотренных различными отраслями права или разными институтами одной и той же отрасли права. Так, допустимо применение к работнику, причинившему нанимателю материальный ущерб при исполнении трудовых обязанностей, дисциплинарной и материальной ответственности, привлечение к уголовной ответственности за нарушение правил труда и техники безопасности, повлекшее смерть или причинение увечья другому работнику, и одновременное увольнение работника по п. 9 ст. 42 ТК.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе нанимателя в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь). Данное основание расторжения трудового договора впервые появилось в ТК, а потому является новеллой в трудовом законодательстве. Однако это не значит, что подобной проблемы раньше не существовало. Нарушение правил охраны труда всегда было самой актуальной проблемой, особенно когда работники погибают или получают увечья. На сегодняшний день, судя по статистическим данным, которые периодически публикуются на страницах журнала "Охрана труда" и др. изданиях, этот вопрос еще во многом требует доработки. Законодатель сделал попытку в некоторой мере разрешить проблему, включив в ст. 42 ТК новый дополнительный пункт. По мнению автора, формулировка данного основания расторжения трудового договора не доведена до полного логического завершения, а потому в правоприменительной практике возникает множество вопросов. В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на здоровые и безопасные условия труда [4. с. 7].

В данной формулировке выражен один из важнейших аспектов охраны труда. Но это комплексная и весьма сложная проблема, по сути, пронизывающая все институты трудового права. В узком понимании (гл. 16 ТК) охрана труда представлена как система нормативного обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мер и средств, направленных на предупреждение травматизма и заболеваемости на производстве. Анализируя формулировку "основания увольнения работника" в п. 9 ст. 42 ТК и сравнивая ее с вышеизложенным понятием, по мнению автора, отсутствует их полное совпадение. В формулировке п. 9 ст. 42 ТК не упомянуто одно из важных звеньев охраны труда - создание нанимателем здоровых условий труда, направленных на предупреждение заболеваемости. В данной формулировке содержится термин "увечье", что само собой предполагает производственный травматизм. Исходя из этого наниматель, судя по формулировке норм закона, должен быть, заинтересован не нарушать правила охраны труда, направленные только на безопасные условия труда.

В трудовом законодательстве дано цельное понятие правил по охране труда - правовые нормы, предусматривающие технические и санитарно-гигиенические мероприятия по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, а также порядок их проведения. Вполне логично, что прослеживается совпадение принципиальных позиций, выраженных в понятиях "охрана труда" и "правила по охране труда". Однако, учитывая актуальность данной проблемы, Совет Министров Республики Беларусь в постановлении от 10.02.2003 № 150 "О государственных нормативных требованиях охраны труда в Республике Беларусь" еще более расширил это понятие, по сути, ввел новый термин "требования", т.е. из п. 1.1 данного постановления вытекает: "правила, нормы, критерии и процедуры, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, содержащиеся в законодательных и иных нормативных правовых актах, технических нормативных правовых актах, являются государственными нормативными требованиями охраны труда".

Нетрудно заметить совпадение ключевых позиций в понятиях "правила по охране труда" и "требования охраны труда". В этом нас убеждает содержание п. 1.2 вышеназванного постановления: "Система нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, состоит из межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, типовых инструкций по охране труда, норм охраны труда, санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, государственных стандартов, строительных норм, правил технической безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, других нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов". Из п. 1.3 следует норма, направленная в адрес нанимателей: "Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности".

Вышеприведенные понятия "требования или правила по охране труда" - убедительное свидетельство комплексного подхода в решении проблемы в целом. Во-первых, это нормы по обеспечению безопасных условий труда; во-вторых, нормы по обеспечению здоровых условий труда. Судя по формулировке п. 9 ст. 42 ТК, речь идет о нормах (правилах охраны труда), обеспечивающих безопасность труда, чтобы предупредить увечья, что ближе к понятию "производственный травматизм". Увечье - вид тяжкого телесного повреждения; повреждение здоровья работника в результате несчастного случая, связанного с работой (Советский энциклопедический словарь под ред. А.М. Прохорова, М., 1980). Это позволяет судить о том, что нанимателем нарушаются не все правила, а только те, последствием которых являются увечья или наступает еще более трагический исход - смерть работника. Несмотря на то, что определенная часть правил по охране труда, по крайней мере, не связана с травматизмом и телесными повреждениями, правил и норм по охране труда, нацеленных на безопасные условия труда и предупреждение травматизма, достаточно много и все они отличаются разнообразием, как по тематике, так и по содержанию. Автор не считает целесообразным перечислять многочисленный перечень нормативных актов, но ведущими из них являются Правила обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2003 № 164.

Учитывая множество и разнообразие норм и правил по охране труда, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь принято постановление от 26.12.2003 № 159, которым утверждена Инструкция о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации. Одной из важнейших задач данного контроля является выявление и предупреждение нарушений государственных нормативных требований охраны труда. По вопросам охраны труда ведется множество внутренних документов. В зависимости от того, какие виды деятельности осуществляются, какие эксплуатируются машины, оборудование, производственные объекты, соответственно ведутся документы (журналы, приказы, ремонтная и эксплуатационная документация, др.). Вместе с тем следует заметить, что исходя из законодательства необходимо в организациях вести довольно большой перечень документов по вопросам охраны труда, который является для любого нанимателя обязательным. Их насчитывается более 30 видов: Перечень инструкций по охране труда, журнал регистрации инструктажей по охране труда, схемы электро-, водо-, газо- и теплоснабжения и др. Такой большой объем норм (правил и инструкций) как централизованных, так и внутренних свидетельствует об обязанностях работников по вопросам охраны труда. Возникает вопрос: все ли работники подпадают под действие п. 9 ст. 42 ТК? Все ли работники могут стать субъектами данного дисциплинарного проступка? Судя по тому, что больший комплекс обязанностей по вопросам охраны труда имеют должностные лица, они, прежде всего, могут оказаться субъектами данного дисциплинарного проступка. Вместе с тем вовсе не обязательно, что только они понесут данную дисциплинарную ответственность. В принципе субъектом данного дисциплинарного проступка может оказаться любой работник, если установлена причинная связь между нарушением правил по охране труда и наступившими последствиями.

Как вытекает из п. 9 ст. 42 ТК, главное - это наступление тяжких (трагических) последствий, без которых термин "грубое" не повлечет тех последствий, которые предусмотрены этой нормой закона. Логика в содержании данной нормы прослеживается, т.к., как правило, если наступают такие последствия как увечье, а тем более смерть работника в результате нарушения правил по охране труда, вызваны грубым нарушением. Несомненно, грубые нарушения чаще всего сопровождаются невыполнением или ненадлежащим выполнением своих должностных обязанностей одного работника, которые негативно отразились на интересах другого работника в плане безопасности его здоровья или жизни. Учитывая наступившие тяжелые последствия, законодатель не предусматривает системы таких грубых нарушений, а достаточно однократного грубого нарушения правил охраны труда для применения п. 9 ст. 42 ТК. В законе не определено понятие "грубое нарушение". Такую попытку сделал Пленум Верховного Суда Республики Беларусь (п. 40 постановления от 29.03.2001 № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде"): "Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников, является основанием для увольнения работника по п. 9 ст. 42 ТК.

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 (п. 1 ст. 232 ТК), которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями - увечьем или смертью других работников". Понятия "грубое" и "явное" - оценочные, т.е. в каждом конкретном случае они подлежат оценке правоприменяющим субъектом. Однако эти понятия не тождественны, хотя фактически Пленум Верховного Суда подменил одно понятие другим, т.е. признал их равными. Под словом "грубое" скрывается степень нарушения данного правила, под словом "явное" - очевидное для всех: нанимателя, работника, других лиц, суда. Вместе с тем даже грубое и явное нарушение правил охраны труда, если это не повлекло увечья или смерть другого работника, не дает оснований нанимателю применить п. 9 ст. 42 ТК. Следовательно, применение данной нормы закона не столько связано со степенью самого нарушения и виной работника, сколько с наступившими последствиями этого нарушения. Для того чтобы применить эту норму закона, эти последствия должны наступить только для работников данной организации.

Если в результате нарушения работником правил охраны труда пострадали другие лица, исходя из буквального толкования нормы п. 9 ст. 42 ТК, она не может быть применена, но это не значит, что, в принципе, для работника исключена юридическая ответственность. Считаю нужным обратить внимание на неоднозначность формулировок в нормативных правовых актах в связи с применением данной правовой нормы при увольнении работника. В п. 9 ст. 42 ТК и постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 указано о пострадавших работниках во множественном числе. В Декрете Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" (п. 2.10 абз. 10) есть указание на работника, т.е. если пострадал один работник, то это является основанием для досрочного расторжения контракта с работником, грубо нарушившим правила охраны труда. В Директиве Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 "О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины" (п. 1.4) совершенно иной подход. Речь идет о любом пострадавшем лице, будь то работник, или любой другой человек, и это является основанием расторжения контракта с работником, по чьей вине это произошло. Вышеизложенное позволяет оценить данное основание расторжения трудового договора достаточно неординарным, требующим неоднозначного подхода, а именно, проведения определенных процедур. Большое значение имеет установление причинной связи между нарушением правил охраны труда и наступившими последствиями. Это означает, что в каждом конкретном случае нанимателю следует выяснить, какие пункты правил или инструкций нарушены работником. Но этого еще недостаточно. Необходимо также доказать, что именно эти нарушения явились причиной увечья или смерти работника. Все это свидетельствует о том, что нанимателю в таких случаях следует организовать тщательное расследование. Важно заметить, что многие моменты доказательственного характера будут вытекать из акта о несчастном случае на производстве формы H-1 при условии, что расследование проведено в соответствии с Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30. Помимо соблюдения этих специальных процедур, нанимателям следует учитывать, что необходимо соблюдать и общий порядок наложения дисциплинарного взыскания. Согласно п. 3 ст. 198 ТК увольнение по п. 9 ст. 42 ТК является одновременно и дисциплинарным взысканием, а потому требует соблюдения нанимателями норм ст. 199, 200 ТК.

**2.2 Порядок применения мер дисциплинарного взыскания**

Закон устанавливает определенный порядок применения мер дисциплинарного взыскания. На работников, несущих общую дисциплинарную ответственность, дисциплинарные взыскания налагаются органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) руководителя.

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда (ст. 204 ТК) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в ч. 1 ст. 201 ТК.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством (ч. 4 ст. 201 ТК).

Для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, а также степени вины работника в этом наниматель обязан соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 199 ТК, и до применения такого взыскания затребовать письменное объяснение от работника.

Следует отметить, что отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

|  |
| --- |
| АКТ25.01.2008 № 12Об отказе Ивановой М. И.от дачи письменного объясненияНастоящим удостоверяем, что в нашем присутствии 25.01.2008 в 9 ч 15 мин начальник отдела правовой и кадровой работы Васильев Г. И. предложил ведущему специалисту по кадрам Ивановой М. И. дать письменное объяснение о причине совершенного ею прогула 24.01.2008. |
| Иванова М. И. отказалась дать письменное объяснение о причине совершенного ею прогула 24.01.2008.Экономист (подпись) Сидорова М. И.Бухгалтер (подпись) Петрова A. M. |

Объяснение работник дает путем составления объяснительной записки, адресованной руководителю, которому предоставлено право применения дисциплинарного взыскания. Напомним, что согласно ч.1 ст. 201 ТК дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

Полезно знать, что унифицированной системой организационно-распорядительной документации (УСОРД) установлены требования к содержанию объяснительной записки о нарушении трудовой дисциплины. В частности, объяснительная записка пишется от первого лица и должна содержать: 1) фамилию, имя, отчество работника; 2) наименование должности, профессии, разряд по ETC; 3) наименование структурного подразделения; 4) указание даты, с которой работник трудится у данного нанимателя; 5) дату нарушения трудовой дисциплины; 6) вид нарушения; 7) изложение причин, обстоятельств нарушения трудовой дисциплины; 8) дату составления объяснительной записки и подпись работника.

|  |
| --- |
| Директору УП "Веста"Сидорову В. И.Отдел правовой и кадровой работыОбъяснительная записка21.01.2008 № 1-16/95г. Минск |
| О задержке выдачи трудовой книжки Петрову П. П.Я, Иванова Мария Ивановна, ведущий специалист по кадрам, работаю в этой должности с 15.01.1995. 18.01.2008 по семейным обстоятельствам я самовольно ушла с работы на 30 мин раньше. В связи с этим заведующий складом Петров П. П. получил трудовую книжку в связи с увольнением только 21.01.20008.21.01.20008 (подпись) Иванова М. И. |

Руководитель структурного подразделения, в котором трудится работник, совершивший дисциплинарный проступок, составляет на имя руководителя докладную записку о нарушении трудовой дисциплины. Согласно УСОРД докладная записка о нарушении трудовой дисциплины должна содержать: 1) фамилию, имя, отчество работника, совершившего дисциплинарной проступок; 2) наименование должности, профессии, разряд по ETC этого работника; 3) наименование структурного подразделения, в котором трудится этот работник; 4) дату совершения дисциплинарного проступка; 5) вид нарушения; 6) наличие письменного объяснения причин совершения дисциплинарного проступка (в случае отказа работника от дачи письменного объяснения - наличие акта с указанием присутствующих при этом свидетелей); 7) мнение о дисциплинарном взыскании; 8) дату составления докладной записки и подпись руководителя структурного подразделения. Примером оформления докладной записки может быть следующая:

|  |
| --- |
| Директору УП "Веста"Сидорову В. И.Отдел правовой и кадровой работыДокладная записка21.01.2008 № 1-16/96г. Минск |
| О задержке выдачи трудовой книжки Петрову П. П.Иванова М. И., ведущий специалист по кадрам, не обеспечила своевременную выдачу трудовой книжки Петрову П. П. в связи с увольнением последнего 18.01.2008, что повлекло за собой выплату ему среднего заработка за время вынужденного прогула и изменение даты увольнения на день выдачи трудовой книжки - 21.01.2008.Ивановой М. И. была представлена объяснительная записка от 21.01.2008 с изложением причин задержки выдачи трудовой книжки Петрову П. П. Считаю, что приведенные в ней причины задержки выдачи трудовой книжки уважительными не являются.В связи с изложенным прошу рассмотреть вопрос о применении к Ивановой М. И. меры дисциплинарного взыскания.Приложение: объяснительная записка Ивановой М. И. на 1 л. в 1 экз.21.01.20008 (подпись) Васильев Г. И. |

Необходимо иметь в виду, что в соответствии с п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" (с изм. по состоянию на 25.09.2003) (далее - Постановление № 2) невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения не являются основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами.

Пример №1. Работник УП "Веста" Иванов И. И. 14.01.2008 совершил мелкое хищение имущества нанимателя, факт совершения которого подтверждается вступившим в законную силу постановлением суда от 22.01.2008 о привлечении Иванова И.И. к ответственности за это хищение. Данным приговором суда установлена и его вина в содеянном. В указанном примере наниматель, опираясь на Постановление № 2, может не затребовать от работника письменное объяснение, поскольку факт нарушения Ивановым И. И. трудовой дисциплины подтвержден приговором суда. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 3 ст. 199 ТК).

Пример №2. В организации работник без уважительной причины совершил прогул 15.01.2008, за что 21.01.2008 ему был объявлен выговор. Вновь совершенный без уважительной причины прогул 06.02.2008 может быть поводом для увольнения такого работника по п. 4 или 5 ст. 42 ТК. При этом нельзя за прогул без уважительной причины 06.02.2008 объявить работнику выговор и уволить его по п. 4 или 5 ст. 42 ТК. В то же время следует иметь в виду, что привлечение нарушителя трудовой дисциплины к материальной ответственности за причинение ущерба нанимателю не является дисциплинарным взысканием. Меры по взысканию причиненного нанимателю ущерба могут быть применены к нарушителю одновременно с применением дисциплинарного взыскания. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания нанимателем, могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами. ТК предусматривает, что меры дисциплинарных взысканий могут применяться только в письменной форме. Согласно ч. 4 ст. 199 ТК это могут быть: приказ, распоряжение, постановление нанимателя (далее - приказ). В приказе должны быть указаны мотивы его применения. По сложившейся практике приказ должен содержать: 1) фамилию, имя, отчество работника, совершившего дисциплинарный проступок; 2) наименование должности (профессии, разряда по ЕТС) работника; 3) наименование структурного подразделения, где трудится работник; 4) суть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен; 5) дату его совершения; 6) меру дисциплинарного взыскания; 7) обоснование избранной меры взыскания. Ниже приводится образец приказа о применении дисциплинарного взыскания к работнику за совершенный им дисциплинарный проступок.

|  |
| --- |
| Унитарное предприятие "Веста"ПРИКАЗ22.01.2008 № 12-кг. МинскОб объявлении выговора Ивановой М. И.Иванова М. И., ведущий специалист по кадрам отдела правовой и кадровой работы, задержала без уважительной причины выдачу трудовой книжки Петрову П. П.В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Республики Беларусь при увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения, которым является последний день работы. Последний день работы заведующего складом Петрова П. П. был 18.01.2008. Однако в связи с тем что Иванова М. И., в обязанности которой входит выдавать трудовые книжки работникам при их увольнении, ушла с работы в этот день на 30 мин раньше установленного времени, по ее вине имела место задержка выдачи трудовой книжки. Фактически трудовая книжка Петрову П. П. была выдана 21.01.2008, что повлекло за собой выплату ему среднего заработка за время вынужденного прогула и изменение даты увольнения на день выдачи трудовой книжки - 21.01.2008.Принимая во внимание добросовестное отношение Ивановой М. И.к исполнению своих трудовых обязанностей раннее, а также ее готовность добровольно возместить ущерб, причиненный ею нанимателю, вызванный задержкой выдачи трудовой книжки, |
| ПРИКАЗЫВАЮИвановой М. И., специалисту по кадрам отдела правовой и кадровой работы, за задержку 18.01.2008 выдачи трудовой книжки Петрову П. П. объявить выговор.Основание:1. Объяснительная записка Ивановой М. И. 2. Докладная записка начальника отдела правовой и кадровой работы Васильева Г. И. |

Эффективность воздействия на работника, допустившего нарушение трудовой дисциплины, тем больше, чем меньше разрыв между временем совершения проступка и наложением на него взыскания. Поэтому ст. 200 ТК установлено, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка. Днем обнаружения дисциплинарного проступка, с которого исчисляется срок применения взыскания, считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. В месячный срок (в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание) не включается период, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью и (или) находился в отпуске (трудовом, социальном, в том числе без сохранения заработной платы). Время отсутствия по другим причинам, например прогулы, командировки и т. д., из указанного срока не исключаются. При длящихся прогулах месячный срок со дня обнаружения проступка начинает течь не с первого дня прогула, а с последнего, поскольку только после появления на работе работника, совершившего прогулы, станет известно, какова их причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

Согласно ч. 4 ст. 200 ТК не допускается применение дисциплинарного взыскания позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела.

Приказы (распоряжения) о привлечении работников к дисциплинарной ответственности носят "юридический" характер. Такие приказы объявляются работнику под роспись в пятидневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч.6 ст.199 ТК). Это означает, что если приказ объявлен работнику после истечения указанного срока или вообще не объявлен (работник не ознакомлен с приказом), то такой приказ и зафиксированное в нем дисциплинарное взыскание не будут иметь юридической силы. Однако, если нанимателем выполнялась обязанность но ознакомлению работника с таким приказом, а работник отказался от росписи (ознакомления), отказ работника от ознакомления с приказом о применении к нему меры дисциплинарной ответственности оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

|  |
| --- |
| АКТ25.01.2008 № 13Об отказе Ивановой М. И. дать расписку в том, что она ознакомлена с содержанием приказаНастоящим удостоверяем, что в нашем присутствии 25.01.2008 в 9 ч 15 мин начальник отдела правовой и кадровой работы Васильев Г. И. ознакомил экономиста Иванову М. И. с приказом генерального директора от 22.01.2008 № 12-к об объявлении Ивановой М. И. выговора за совершенный ею прогул без уважительной причины 18.01.2008.Иванова М. И. отказалась дать расписку в том, что она ознакомлена с содержанием приказа.Экономист (подпись) Сидорова М. И.Бухгалтер (подпись) Петрова А. М. |

Образец формулировки приказа о наложении дисциплинарного взыскания:

|  |
| --- |
| За опоздание на работу без уважительных причин на 15 минут 16.01.2008 Ивановой М. И., специалисту 1 категории, объявить выговор. |

Если работник по каким-то мотивам считает, что дисциплинарное взыскание применено к нему неправильно, он может обжаловать его. Порядок обжалования зависит от меры дисциплинарного взыскания. Дисциплинарные взыскания, кроме увольнения, могут быть обжалованы в комиссию по трудовым спорам, а при несогласии с решением комиссии - в суд. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть обжаловано только в суд общей компетенции.

Органу, рассматривающему трудовой спор, предоставлено право только отменить наложенное дисциплинарное взыскание, но не заменять меру дисциплинарного взыскания, например, более мягкой. Это обусловлено тем, что, как отмечалось выше, право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит только нанимателю. Напомним, что сроки обращения за разрешением трудовых споров установлены ст. 242 ТК. По общему правилу для защиты права работников в суде, в комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) установлен трехмесячный срок. Исчисляется этот срок по положениям ч. 1 ст.242 ТК со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права.

По делам об увольнении установлен месячный срок для защиты права работников в суде. Часть 1 ст. 242 ТК предусмотрела три способа его исчисления;

1) со дня вручения копии приказа об увольнении;

2) со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора;

3) со дня отказа в выдаче (получении) копии приказа об увольнении или трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора.

Дисциплинарное взыскание действует в течение года. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа.

Пример №3. Работнику объявлен выговор 16.01.2007. Дисциплинарное взыскание этого работника погасится 16.01.2008. С 17.01.2008 считается, что работник не привлекался к дисциплинарной ответственности. Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно (до истечения года) по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работника, а также по просьбе самого работника. Применение такой меры имеет огромное воспитательное значение. В отличие от погашения дисциплинарного взыскания, снятие его должно быть оформлено приказом. С момента снятия взыскания считается, что работник не привлекался к дисциплинарной ответственности. Особо отметим, что по общему правилу дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не записываются. Исключение составляет лишь увольнение (по п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 ТК) в качестве меры дисциплинарного взыскания.

 «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 7 и случаев признания работника нетрудоспособным, подтвержденных заключением МРЭК, пунктов 2 и 3 статьи 47) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза. По сравнению с ранее действовавшими правилами контроля профсоюзов за соблюдением порядка расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, ТК в определенной степени сужен круг оснований увольнения, при которых наниматель обязан уведомить предварительно соответствующий профсоюз».

От обязанности предупреждения наниматель освобожден при решении вопроса о расторжении трудового договора с работником в случаях, предусмотренных п. 7 ст. 42 (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы).

В ч. 1 ст. 46 Трудового кодекса Республики Беларусь также указано, что предварительного уведомления профсоюза не требуется при расторжении трудового договора в случае признания работника нетрудоспособным, подтвержденным заключением МРЭК». Очевидно, имеется в виду увольнение работника по п. 2 ст. 42, т.е. по причине «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы». Однако когда заключение о неспособности работника продолжать выполняемую работу дается иным учреждением (не МРЭК), необходимо предварительное уведомление профсоюза о расторжении трудового договора с работником по п. 2 ст. 42.

При буквальном толковании ч. 1 ст. 46 предварительное уведомление профсоюза о предстоящем расторжении трудового договора по п. 2 и 3 ст. 47 не требуется. Это неизбежно приводит к выводу, что прекращение трудового договора по п. 1, 4 и 5 ст. 47 возможно только после предварительного уведомления профсоюза. Но абсурдность такого вывода применительно, например, к п. 4 этой статьи очевидна. Иначе говоря, в редакции части словосочетания, заключенного в скобки, после аббревиатуры «МРЭК» имеется явная неточность. Указание последнего положения ч. 1 ст. 46 на предварительное уведомление нанимателем о расторжении трудового договора соответствующего профсоюза означает, что уведомляется тот орган, существующий в организации профсоюза, который избран в соответствии с уставом профсоюза. Таким органом является профсоюзный комитет (профком), действующий у нанимателя, а не вышестоящий профсоюзный орган. Уведомление профкома о предстоящем расторжении трудового договора с работником не связывает нанимателя с ожиданием реагирования профсоюзного комитета для принятия решения об увольнении (но с обязательным соблюдением минимального двухнедельного срока). Профсоюзный комитет как защитный орган обычно рассматривает это уведомление с выяснением фактических причин возникшего у нанимателя вопроса и юридической правовой обоснованности будущего решения. Но наниматель не связан с выводами профкома по поступившему уведомлению. Если впоследствии будет выяснено, что нанимателем не соблюден установленный законодательством срок уведомления соответствующего профсоюза (не позднее, чем за две недели), последствия будут иными. В п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17 июня 1994 г. № 5 указано, что при несоблюдении установленного законодательством срока уведомления соответствующего профсоюза, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законодательством срока уведомления. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, с работника взыскивается заработная плата (по среднему заработку). В ч. 2 ст. 46 предусмотрено правило, по которому расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия профсоюза, если это предусмотрено коллективным договорами, соглашениями. В указанном в п. 6 комментария Постановлении Пленума Верховного Суда от 17 июня 1994 г. № 5 (пункт 8) обращено внимание на то, что, если в соглашениях (отраслевых, тарифных) предусмотрены иные нормы по сравнению с коллективными договорами, проводится проверка, заключено ли отраслевое тарифное соглашение в соответствии с компетенцией сторон; в противном случае применяются нормы коллективного договора. Поскольку прекращение, расторжение трудового договора является прерогативой нанимателя, то в отношении предварительного согласия профсоюза может применяться только норма коллективного договора.

Прежняя многолетняя (с июля 1958 г.) практика выработала порядок обращения в профком за согласием на увольнение работника по инициативе нанимателя и порядок рассмотрения в профкоме этого обращения (некоторые из этих вопросов получили и нормативное отражение). Это необходимо учитывать в организациях, где коллективные договоры предусматривают обязательное предварительное получение согласия профкома на расторжение трудового договора по инициативе нанимателя.

Соответствующее обращение нанимателя в профком подписывается уполномоченным должностным лицом, которому предоставлено право приема и увольнения работников. Рассмотрение этого обращения производится профкомом как коллегиальным органом, т.е. на его заседании. Согласование с председателем профкома (например, получение визы), проведение решения «в рабочем порядке» путем опроса членов комитета не должно заменять коллегиального решения. Недопустимо рассмотрение на заседании вопроса о даче согласия на увольнение без приглашения работника. Заседание профсоюзного комитета проводится при наличии кворума, т.е. установленного уставом профсоюза числа членов комитета, необходимого для принятия правомочных решений.

Так, уставом Белорусского профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства установлено: «Заседания профсоюзных и цеховых комитетов правомочны, если на них присутствует более половины членов выборного органа». Уставом профсоюза определяется также порядок принятия решения профсоюзным комитетом. Указанным уставом установлено: «Решение принимается большинством голосов присутствующих на заседании профсоюзного органа».

Решение профсоюзного комитета принимается с учетом проверки фактических обстоятельств, изложенных в представлении нанимателя о даче профкомом предварительного согласия на увольнение работника. Профком не может дать согласия на увольнение по иному правовому основанию, чем указано в представлении нанимателя. Верховный Суд Республики Беларусь в упомянутом (п. 6 комментария) Постановлении Пленума от 17 июня 1994 г. № 5 отметил, что если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора (то есть предусмотренных ч. 2 ст. 46 ТК) о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего профсоюзного комитета, то увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе. В Законе Республики Беларусь «О профессиональных союзах» (в редакции Закона от 14 января 2000 г. № 371-3) приведенное содержание ст. 46 ТК воспроизведено (ч. 3 ст. 10) следующим образом: «В случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективными договорами (соглашениями) расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза».

**3. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ВОПРОСАМ ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКА К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Рассматривая дела о восстановлении на работе по искам лиц, уволенных по п. 4 ст. 42 ТК, суд обязан проверить законность наложения дисциплинарных взысканий, а также наличие повода для увольнения.

В суд обратился В. с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В заявлении истец указал, что с июня 2003 г. он работал заведующим секцией "Автомобили". Приказом от 14.06.2004 В. уволен с работы по п. 4 ст. 42 ТК за систематическое неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей. Считая увольнение незаконным, так как дисциплинарные взыскания налагались на него необоснованно - нарушений трудовой дисциплины он не допускал, истец просил восстановить его на прежнем месте работы.

При рассмотрении дела судом было установлено, что к истцу дважды были применены дисциплинарные взыскания приказами от 19.02.2004 и от 05.04.2004, а поводом к увольнению послужили допущенные истцом нарушения установленного порядка оформления товарно-транспортных накладных 12.11.2003 и 03.09.2003.

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

В соответствии с п. 4 ст. 42 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 принимались меры дисциплинарного взыскания.

При рассмотрении дел по искам лиц, уволенных по п. 4 ст. 42 ТК, суд обязан исследовать законность применения всех дисциплинарных взысканий, положенных нанимателем в основу приказа об увольнении (п. 32 Постановления № 2).

Суд признал незаконным приказ от 19.02.2004 об объявлении истцу К. замечания, поскольку в приказе не указан конкретный дисциплинарный проступок, совершенный истцом, дата его совершения, хотя в соответствии со ст. 199 ТК приказ должен содержать указание мотивов применения взыскания. Это обстоятельство, как указал суд в решении, позволяет как истцу, так и ответчику строить различные предположения по этому поводу и позволяет ответчику увеличивать перечень якобы допущенных нарушений, что ущемляет права работника. Кроме того, данный приказ о привлечении истца к дисциплинарной ответственности издан с пропуском сроков, установленных ст. 200 ТК. В судебном заседании представитель ответчика указывал, что данное дисциплинарное взыскание было объявлено истцу за дисциплинарный проступок, имевший место в декабре 2003 г.

Приказом от 05.04.2004 на истца К. наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора, однако суд приходит к выводу, что ответчик не представил убедительных доказательств совершения истцом противоправного, виновного неисполнения трудовых обязанностей. Основанием для издания данного приказа послужил факт повреждения неизвестными лицами транспортных средств, находившихся на стоянке магазина 02.04.2004. Ответчик не представил доказательств, какое конкретно нарушение трудовых обязанностей допустил истец. Как усматривается из приказа, в вину истцу было вменено то, что им не было сообщено в правоохранительные органы о факте разукомплектования автомобиля. Однако никакими распоряжениями, правилами, инструкциями, никакими локальными нормативными актами не предусмотрена такая обязанность истца. Истец немедленно известил о произошедшем руководство предприятия, однако никто из должностных лиц также не сообщил в правоохранительные органы. Впоследствии, до издания приказа от 05.04.2004, истец и сторож Т. разукомплектованный автомобиль восстановили добровольно. Кроме того, приказ от 05.04.2004 подписан не директором предприятия, а его заместителем Е. Ответчик не представил никаких документов, подтверждающих полномочия Е. на издание данного приказа. В соответствии с уставом предприятия полномочиями на применение мер дисциплинарного взыскания в отношении работников наделен лишь генеральный директор.

Что касается приказа об увольнении от 14.06.2004, то даже если принимать во внимание предыдущие приказы от 19.02.2004 и от 05.04.2004, увольнение К. могло бы быть произведено, если бы со стороны истца имел место новый проступок, совершенный после 05.04.2004, то есть после применения последнего дисциплинарного взыскания. В обоснование приказа об увольнении наниматель указал проступки, якобы имевшие место в сентябре и ноябре 2003 г. Нанимателем нарушены требования п. 4 ст. 42 ТК, так как нарушения, ставшие поводом к увольнению, имели место ранее издания приказов о привлечении истца К. к дисциплинарной ответственности.

В связи с признанием увольнения незаконным суд восстановил истца К. на прежнем месте работы. В его пользу взыскана заработная плата за время вынужденного прогула - 511 885 руб., 440 000 руб. в возмещение судебных расходов, 100 000 руб. - в возмещение морального вреда, а всего - 1 051 885 руб., а также государственная пошлина в доход государства - 241 190 руб.

Поучителен и такой пример.

Суд восстановил на работе П., уволенного за систематическое нарушение трудовых обязанностей, поскольку нанимателем к работнику были дважды применены дисциплинарные взыскания в виде строгого выговора, который Трудовым кодексом не предусмотрен.

Расторжение трудового договора при совершении по месту работы хищения имущества нанимателя

Сложным для применения на практике является основание увольнения, предусмотренное п. 8 ст. 42 ТК.

Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п. 8 ст. 42 ТК).

При обращении в суд работника, уволенного по указанному основанию, судья должен проверить, соблюдены ли нанимателем условия и порядок увольнения. Следует иметь в виду, что сам факт хищения, очевидный для нанимателя, не может служить основанием для увольнения работника. Согласно требованиям закона факт хищения работником имущества нанимателя и его вина в этом должны быть установлены соответствующими органами.

Постановлением суда от 05.09.2003 Ч. привлечен к административной ответственности в виде штрафа за совершение мелкого хищения имущества нанимателя. 25.09.2003 Ч. был уволен с работы по п. 8 ст. 42 ТК. По результатам рассмотрения протеста прокурора постановление о привлечении Ч. к административной ответственности было отменено и дело направлено на новое рассмотрение. 03.12.2003 производство по делу об административном правонарушении, предусмотренном ст. 51 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, в отношении Ч. было прекращено в связи с истечением к моменту повторного рассмотрения двухмесячного срока, предусмотренного для наложения административного взыскания. Ч. подал в суд исковое заявление о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Нанимателем, не согласным с вынесенным постановлением о прекращении производства по делу, была подана надзорная жалоба в вышестоящий суд. 03.03.2004 постановление о прекращении производства по делу было отменено и дело направлено на новое рассмотрение.

В апреле 2004 г. Ч. привлечен к административной ответственности в виде штрафа. Поскольку на момент увольнения Ч., а также на момент рассмотрения судом дела о восстановлении на работе имелось вступившее в законную силу постановление о привлечении Ч. к административной ответственности, судом в удовлетворении иска о восстановлении на работе было отказано. При увольнении нанимателем соблюдены все требования законодательства, предусмотренные для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Кроме того, при подаче Ч. искового заявления в суд не были соблюдены сроки, установленные ст. 242 ТК.

Кассационная инстанция решение суда оставила без изменения.

Другой пример.

Истец И. в исковом заявлении указал, что 01.04.2005 он уволен с работы по инициативе нанимателя по п. 8 ст. 42 ТК в связи с совершением хищения имущества нанимателя. Основанием увольнения являлось постановление судьи от 03.03.2005, которым И. привлечен к административной ответственности по ст. 51 КоАП за хищение имущества. Постановлением председателя городского суда от 20.04.2005 постановление судьи района было отменено и материал об административном правонарушении направлен на новое рассмотрение. Постановлением судьи района от 03.06.2005 производство по делу об административном правонарушении в отношении И. было прекращено в связи с неподтверждением самого факта хищения. Поэтому истец просил суд восстановить его на прежнем месте работы, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.

Представитель ответчика в судебном заседании исковые требования истца не признал, суду пояснил, что увольнение И. является законным, так как на момент увольнения имелось постановление суда от 03.03.2005, которым И. был признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 51 КоАП, и подвергнут штрафу в размере 72 тыс. руб. По мнению представителя ответчика, отмена постановления судьи и вынесение нового постановления о прекращении производства по делу об административном правонарушении не должно влиять на законность увольнения.

Решением суда от 08.07.2005 требования истца удовлетворены. Истец восстановлен на работе, в его пользу взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в сумме 2 232 740 руб., а также компенсация морального вреда за незаконное увольнение в сумме 500 000 руб. С ответчика взыскана государственная пошлина в доход государства в сумме 350 770 руб.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведя исследование на тему «Понятие и виды дисциплинарной ответственности по законодательству Республики Беларусь», сделаем выводы.

Дисциплинарная ответственность - это применение дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

Законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. При привлечении к общей дисциплинарной ответственности могут приниматься во внимание лишь проступки, непосредственно связанные с работой, то есть с выполнением Правил внутреннего трудового распорядка.

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, за исключением работников, несущих специальную ответственность.

Статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь за совершение дисциплинарного проступка предусматривает применение к работнику следующих мер дисциплинарного взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по п. 4, 5, 7–9 ст. 42, п. 1 ст. 47 ТК.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При этом должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Если наниматель не учтет эти факторы, то орган по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд) вправе отменить дисциплинарное взыскание. Применение к работнику меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренной законодательством, влечет недействительность такого взыскания. До настоящего времени отдельными нанимателями допускаются факты применения к работникам таких мер дисциплинарного взыскания, как «строгий выговор», а также имеют место факты перевода работника на другую нижеоплачиваемую работу без его согласия в связи с нарушением трудовой дисциплины, что незаконно (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности). Приказы о применении к работникам дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством, подлежат отмене.

Специальная дисциплинарная ответственность наступает на основе специальных нормативных правовых актов (уставов, положений о дисциплине, других актов специального законодательства) и применяется только к отдельным категориям работников с особым характером труда, к которым в соответствии с законодательством устанавливается особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности (государственные служащие, прокурорские работники, судьи, работники транспорта и др.).

Данный вид ответственности предусматривает наряду с перечисленными в ТК иные, более строгие меры ответственности. Например, в соответствии с Положением о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь дисциплинарное взыскание к прокурорскому работнику применяется не только за нарушение служебных обязанностей, трудовой дисциплины, но и за совершение действий, дискредитирующих звание прокурорского работника. Порядок применения дисциплинарного взыскания является существенным условием при рассмотрении вопроса о его законности.

Общий порядок применения дисциплинарных взысканий устанавливает ст. 199 ТК.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника дать объяснение оформляется актом произвольной формы с указанием в нем присутствовавших свидетелей. Отсутствие акта может свидетельствовать о том, что объяснение от работника не истребовано и соответственно такое дисциплинарное взыскание может быть отменено. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Например, если к работнику за отсутствие на работе без уважительных причин более трех часов было вынесено дисциплинарное взыскание в виде выговора, то затем за этот же проступок невозможно уволить работника по п. 5 ст. 42 ТК. При обращении работника в суд приказ о незаконном увольнении будет отменен, и работник будет восстановлен на работе. Однако при этом необходимо иметь в виду, что подобное правило не применяется к повторяющимся одинаковым дисциплинарным проступкам, совершенным в разное время. Применение за каждый дисциплинарный проступок только одного дисциплинарного взыскания не исключает возможности применения к работнику иных мер правового воздействия, например, снижения размера премий, отмены или уменьшения надбавок, единовременного вознаграждения по итогам работы организации, уменьшения продолжительности трудовых отпусков за прогулы и т.д. Виды и порядок применения этих мер определяются нанимателем в локальных нормативных правовых актах (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка и др.). Данные меры не относятся к видам дисциплинарного взыскания. Соответственно их применение наряду с дисциплинарным взысканием не нарушает запрета законодательства на недопустимость применения двух наказаний за один и тот же проступок.

Дисциплинарное взыскание должно объявляться работнику только в письменной форме: приказом (распоряжением) либо постановлением нанимателя. В приказе (распоряжении) или постановлении о дисциплинарном взыскании должны указываться обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, и мера дисциплинарного взыскания. Приказ, постановление объявляется работнику под роспись не позже чем через 5 дней с момента его наложения. Приказ, объявленный работнику после истечения 5-дневного срока, не будет иметь юридической силы. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. В данном случае отказ работника удостоверить своей подписью факт предъявления ему соответствующего приказа (распоряжения) или постановления не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного взыскания.

Нормы трудового законодательства предусматривают 3 вида сроков, по истечении любого из которых не могут применяться дисциплинарные взыскания.

В частности, согласно ст. 200 ТК это: месячный срок со дня обнаружения дисциплинарного проступка; месячный срок со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела; 6-месячный или 2-летний срок со дня совершения проступка.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарного взыскания. Со дня обнаружения проступка начинает идти месячный срок для применения дисциплинарного взыскания. В указанный срок не включаются следующие периоды: время болезни, подтвержденной листком нетрудоспособности либо справкой о временной нетрудоспособности, выданными специально уполномоченными на это службами; пребывание работника в любом из видов трудовых или социальных отпусков, в том числе отпуске без сохранения зарплаты, а также использование дней отдыха (отгулов).

Месячный срок со дня обнаружения проступка в случаях совершения работником длящихся прогулов следует исчислять не с первого дня прогула, а с последнего. Часть 3 ст. 200 ТК предусматривает привлечение к дисциплинарной ответственности в месячный срок со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела. Применение нормы, изложенной в ч. 3 ст. 200 ТК, возможно только в тех случаях, когда наниматель не уверен, имеется ли в действиях работника состав дисциплинарного проступка, и для подтверждения данного факта необходима соответствующая информация от правоохранительных органов. При этом последующее привлечение к дисциплинарной ответственности может наступить только при отказе в возбуждении уголовного дела или его прекращении в связи, например, с его малозначительностью и т.д.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев (а по результатам ревизии, проверки, проведенной государственными органами или организациями, - позднее 2 лет) со дня совершения проступка. Сроки, исчисляемые со дня обнаружения проступка (не позднее 1 месяца) и со дня его совершения (не позднее 6 месяцев, а по результатам ревизии, проверки - 2 лет), учитываются одновременно. Если хотя бы один из сроков истек, дисциплинарное взыскание не может быть применено.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

**Нормативные правовые акты**

1. Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Международное публичное право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное / Под ред. К.А. Бекяшева. / М.: ПБОЮЛ Грачев С. М., 2001. – 640с.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь: с коммент. к разделам / Коммент. В.Ф. Чигира. - 3-е изд. - Мн., Амалфея, 2000. - 704с. ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
3. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999г. Минск Амалфея, 2003 – 320с. ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
4. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 06.08.1999, № 58, рег. № 1/512 от 28.07.1999) (с учетом изменений, внесенных Указом Президента Республики Беларусь от 27.02.2002 № 145; Декретами Президента Республики Беларусь от 04.04.2002 N 10; 30.08.2002 № 22). ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
5. Директива Президента Республики Беларусь №1 от 11 марта 2004 года «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 18.03.2004, № 41, рег. № 1/5393 от 12.03.2004). ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
6. Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь». Принят Палатой представителей 4 мая 2006 года. Одобрен Советом Республики 23 мая 2006 года (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 22.06.2006, № 94, рег. № 2/1222 от 19.06.2006) ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
7. Закон Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах», 22 апреля 1992 г. № 1605-XII (Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь, 1992 г., № 19, ст. 300) (с учетом изменений, внесенных Законами Республики Беларусь от 29.11.1999 № 327-З, рег. № 2/102 от 02.12.1999; 14.01.2000 № 371-З, рег. № 2/146 от 24.02.2000; 14.07.2000 № 416-З, рег. № 2/191 от 18.07.2000; 10.05.2007 № 226-З, рег. № 2/1322 от 16.05.2007). ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
8. Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 года (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, №50) с изменениями и дополнениями. ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
9. Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда от 5 июня 1957г. вступила в силу для Республики Беларусь 25 сентября 1996г. Основы права: Учебное пособие / С.Г. Дробязко, Т.М. Шамба, Г.А. Василевич и др.; Под ред. В.А. Витушко, В.Г. Тихини, Г.Б. Шишко. – Мн.: БГЭУ, 2002. – 754с.
10. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск «Беларусь» 1997.
11. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. вступил в силу для БССР 3 января 1976г. Основы права: Учебное пособие / С.Г. Дробязко, Т.М. Шамба, Г.А. Васильевич и др.; Под ред. В.А. Витушко, В.Г. Тихини, Г.Б. Шишко. – Мн.: БГЭУ, 2002. – 754с.
12. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29 марта 2001 г. № 2 (с учетом изменений внесенных постановлением Пленума ВС РБ от 25.09.2003 № 11, рег. № 6/375 от 07.10.2003). ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
13. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 марта 2004 г. № 358 «О плане мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 12.04.2004, № 56, рег. № 5/14040 от 06.04.2004). ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года / Мн.: Амалфея 1999. – 240с. ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
15. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №29» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 21.04.2000, N 37, рег. № 1/1164 от 14.04.2000) (с учетом изменений, внесенных Указами Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392, рег. № 1/6727 от 24.08.2005; 02.06.2006 № 369, рег. № 1/7644 от 05.06.2006). ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
16. Указ Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392 «О внесении дополнения и изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 года № 180» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 05.09.2005, № 137, рег. № 1/6727 от 24.08.2005). ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».

Дополнительная литература

1. Абрамова Л.А. Правовое регулирование труда женщин в СССР. / Москва. 1950г.
2. Гапоненко В.Ф., Михайлов Ф. Н.. Трудовое право, / М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
3. Гражданский процесс. Особенная часть: Учебник / Под общ. ред. Т.А. Беловой, И.Н. Колядко, Н.Г. Юркевича - Мн.: Амалфея, 2002. - 536с.
4. Данилов Е.П. Справочник адвоката: Защита в суде. Адвокатская и судебная практика. Комментарий законодательства. Образцы документов. Справочные материалы. – 4-е изд. / М.: Право и Закон. – 2000.
5. Дмитрук В.Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
6. Журнал \ Отдел кадров \ Юрист Т.Э. Шпилевская. Рубрика: Судебная практика №2 2003г. «Нормативные акты».
7. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников: Утв. Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 г. №30, (в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 29.06.2006 № 76).
8. Колбасин Д.А. Гражданское право. Общая часть. / Мн.: ПолиБиг. По заказу общественного объединения «Молодежное научное общество». 1999. - 360с.
9. Комаров С.А. Трудовое право. / М.: Юрайт, 2000 – 210с.
10. Комментарий к законодательству о труде. Издание второе, переработанное и дополненное. Москва «Юридическая литература», 1987. / 672с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
12. Конституционно-правовые проблемы формирования социального правового государства / Материалы международной научно-практической конференции / Белорусский государственный университет. Редколлегия: Головко А.А. (гл. ред.) и др. – Мн., 2000 – 462с.
13. Лыгин Р.Н., Толмачев А.П.. Трудовое право /конспект лекций/, / М.: ПРИОР, 2001. – 112с.
14. Международная защита прав и свобод человека. Сб. документов. / М., 1990.
15. Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебное пособие. / М.: Изд-во РОУ, 2002.-224с.
16. Рожников. Л.В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права. / Москва. 1999г.
17. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Ответственный редактор - А.Д. Зайкин. / М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1999.
18. Сборник нормативных актов о труде, в 8-ми томах, составитель Волков Б.А., / Мн.: «Амалфея», 1997.
19. Советское законодательство о труде. Справочник / Коршунов Ю.Н., Лившиц Р.З. М.: Профиздат, 1980. - 512с.
20. Сыроватская Л.А., Трудовое право: Учебник. / М.: Высшая школа. – 2001. – 255с.
21. Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учеб. / М., Юрист, 2001 – 245с.
22. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999.-664с.
23. Трудовое право: на пути к рынку. А.М. Куренной. Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. / М., Дело, 1999.
24. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. / 447с.
25. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.
26. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
27. Трудовое право России. Учеб. / Под ред. А. С. Пашкова /, С. - Петербург, 1999 – 432с.
28. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
29. Трудовое право: Учебник / В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006. – 219-226; 241-250 с.
30. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.