

Рекомендации о порядке увольнения работников за виновные действия

Общие положения о применении мер дисциплинарного взыскания

Противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со статьей 198 Трудового кодекса за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;
- 4) увольнение (**пункты 6 - 11 статьи 42, пункты 1, 1-2, 5-1 и 9 части первой статьи 47 Трудового кодекса**).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве (часть третья статьи 198 Трудового кодекса).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено **только одно** дисциплинарное взыскание (т.е. замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев, увольнение).

При применении дисциплинарного взыскания нанимателем **должны соблюдаться порядок** (статья 199 Трудового кодекса) **и сроки привлечения** (статья 200 Трудового кодекса) к дисциплинарной ответственности.

В силу требований статьи 199 Трудового кодекса до применения дисциплинарного взыскания наниматель **обязан затребовать письменное объяснение работника**.

Отказ работника от дачи письменного объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания и оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

Дисциплинарное взыскание в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев

применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) (далее – приказ) о дисциплинарном взыскании.

Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов **объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания**, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в установленный срок с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. **Отказ** работника от ознакомления с приказом о дисциплинарном взыскании оформляется **актом** с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

В соответствии со статьей 200 Трудового кодекса дисциплинарное взыскание применяется **не позднее одного месяца со дня обнаружения** дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Данная норма применяется в тех случаях, когда нанимателю затруднительно самостоятельно дать оценку действиям (бездействию) работника для квалификации дисциплинарного проступка и для подтверждения данного факта необходима информация от правоохранительных органов. При этом последующее привлечение к дисциплинарной ответственности может происходить только при отказе в возбуждении уголовного дела или его прекращении не в связи с отсутствием события или состава правонарушения, а по иным обстоятельствам (например, в связи с раскаянием или актом амнистии).

Дисциплинарное взыскание **не может быть применено 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.

Согласно статье 201 Трудового кодекса дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность служащего, приема на профессию рабочего) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем), если иное не установлено законодательными актами.

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

Частью второй статьи 43 Трудового кодекса установлен запрет на увольнение работника по основаниям, указанным в статье 42 Трудового кодекса, в период временной нетрудоспособности, за исключением увольнения в соответствии с пунктом 5 статьи 42 настоящего Кодекса, и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 42 Трудового кодекса.

Согласно статье 46 Трудового кодекса расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем пятым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Подпунктом 6.2 пункта 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет) увольнение за совершение работником прогула без уважительных причин отнесено к основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее - дискредитирующие обстоятельства). В этой связи нанимателю при увольнении работника по указанному основанию следует также соблюдать порядок увольнения, предусмотренный в пункте 7 Декрета.

До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской),

а также затребовать письменное объяснение работника. При этом указанные акты (служебные записки) и объяснения подлежат хранению в организации не менее пяти лет.

Увольнение, как мера дисциплинарного взыскания, может производиться на основании статьи 42 Трудового кодекса (по инициативе нанимателя) и статьи 47 Трудового кодекса (дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях).

В случае, если увольнение работника в качестве меры дисциплинарного взыскания производится на основании статьи 42 Трудового кодекса, то наниматель обязан соблюдать порядок и условия расторжения трудового договора, предусмотренные статьями 43, 46, 199-201 Трудового кодекса и пункта 7 Декрета № 5.

При прекращении трудового договора на основании статьи 47 Трудового кодекса наниматель обязан учитывать положения статей 199-201 Трудового кодекса и пункта 7 Декрета № 5.

Совершение работником дисциплинарного проступка после привлечения его к дисциплинарной ответственности можно рассматривать как неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, что является основанием для увольнения работника в соответствии с пунктом 6 статьи 42 Трудового кодекса. В такой ситуации совершение дисциплинарного проступка, за который может следовать увольнение, должно следовать после применения меры дисциплинарного взыскания и в период его действия.

***Алгоритм действий при увольнении работника за
отсутствии на работе без уважительных причин (абзац второй
пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса)***

Совершение работником прогула является дисциплинарным проступком, за который наниматель имеет право применить к работнику одну из мер (по его выбору) дисциплинарного взыскания, предусмотренных частью первой статьи 198 Трудового кодекса, с соблюдением порядка и сроков, предусмотренных статьями 199 и 200 Трудового кодекса.

При этом отсутствие работника на работе по причине наложения на него административного взыскания в виде ареста не рассматривается как уважительная причина его отсутствия на работе.

Соответственно, в случае принятия нанимателем решения о применении к работнику, совершившему прогул, меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения необходимо:

- **зафиксировать факт отсутствия работника на работе.** Такими документами могут являться акт об отсутствии на работе, составленный в присутствии свидетелей, либо докладная записка непосредственного руководителя структурного подразделения на имя руководителя организации.

Если работник отсутствует на работе, самостоятельно не выходит на связь с нанимателем, не отвечает на телефонные звонки, необходимо предпринять действия по его поиску и выяснению причин отсутствия. При необходимости информация может быть запрошена в органах внутренних дел. Все предпринятые действия по поиску работника, выяснению причин его отсутствия на работе и их результат необходимо отразить в акте (докладной записке). Полученная из различных источников информация в дальнейшем будет являться основанием для принятия нанимателем решения об увольнении работника за прогул без уважительной причины, в том числе в случае неявки работника на работу после прогула.

Необходимость ежедневного составления актов об отсутствии работника на работе отсутствует. Данные факты фиксируются, в том числе в соответствии с обязанностью, установленной статьей 133 Трудового кодекса;

- **затребовать письменное объяснение работника**, если такая возможность имеется у нанимателя, в том числе в случае выхода работника на работу, либо осуществить его получение путем направления работником по почте либо представления в ином порядке;

- в случае принятия решения об увольнении **уведомить** об этом **профсоюз** не позднее чем за две недели до увольнения (статья 46 Трудового кодекса). Со дня обнаружения дисциплинарного проступка наниматель должен в месячный срок применить дисциплинарное взыскание, в который включается двухнедельный срок со дня уведомления нанимателем профсоюза. То есть к дате увольнения работника не позднее месячного срока со дня обнаружения проступка должен истечь срок уведомления профсоюза. При рассмотрении вопроса об увольнении следует иметь в виду, что согласно пункту 23 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.09.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» при несоблюдении установленной частью первой статьи 46 Трудового кодекса срока уведомления (предупреждения) профсоюза о прекращении трудового договора, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд не восстанавливает его на работе, а изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или

предупреждения. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным статьей 244 Трудового кодекса.

- издать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и **объявить его работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания.**

В случае совершения работником прогула без уважительных причин **днем обнаружения дисциплинарного проступка** будет являться день, когда наниматель установит, что работник действительно отсутствовал на работе без уважительной причины, т. е. после получения от работника объяснений по факту отсутствия или иных материалов, свидетельствующих о совершении прогула (информация ОВД, медучреждений и т.п.), либо отказа от дачи объяснений по факту отсутствия, который следует при свидетелях оформить актом.

Работник, допустивший длительный прогул без уважительной причины (два и более рабочих дня подряд) и **не приступивший к работе**, должен быть уволен **первым днем прогула** (часть девятая статьи 43 Трудового кодекса).

Так, если работника увольняют за совершение длительного прогула без уважительных причин, т.е. работник так и не приступил к исполнению трудовых обязанностей, то приказ о его увольнении должен быть издан нанимателем не ранее истечения срока уведомления профсоюза с указанием даты увольнения первым днем прогула.

Если же после совершения длительного прогула работник приступил к работе либо он находился в отпуске (трудовом или социальном), является временно нетрудоспособным, 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 дату увольнения будет определять наниматель с **учетом срока привлечения к дисциплинарной ответственности** (статья 200 Трудового кодекса), в который **включается срок для уведомления профсоюза** (статья 46 Трудового кодекса). Следовательно, дата увольнения в приказе об увольнении работника за прогул без уважительной причины должна быть не ранее истечения срока уведомления профсоюза и не позднее месячного срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка.