

Т. В. Ковалёва

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Гомель)

**УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА,
ПОВЛЕКШЕЕ ПРИЧИНЕНИЕ УЩЕРБА В РАЗМЕРЕ,
ПРЕВЫШАЮЩЕМ ТРИ НАЧИСЛЕННЫЕ СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЕ
ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

В статье проводится анализ норм трудового законодательства, касающихся вопросов прекращения трудового договора за нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. Автор выявляет отдельные проблемы реализации данного основания увольнения.

На работников в соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) возложены такие обязанности как, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнение письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам; соблюдение производственно-технологической дисциплины; бережное отношение к имуществу нанимателя, принятие мер к предотвращению ущерба [1]. Нарушение указанных обязанностей в совокупности может повлечь прекращение трудового договора по абз. 6 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК. Данное увольнение является дисциплинарным.

Обязательными условиями применения указанного основания нанимателем являются следующие.

1. Нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины. Мы считаем, что понятие «дисциплина труда» включает в себя производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплины. При этом на законодательном уровне в ст. 193 ТК даются определения данным понятиям, в которые включается как надлежащее исполнение обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, так и соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов, требований производственного процесса, технологии изготовления продукции, рациональное использование сырья, материальных и человеческих ресурсов [1]. Соблюдение указанных правил тесно

связано с обязанностью нанимателя по обеспечению дисциплины. Однако нарушение нанимателем данной обязанности не освобождает работника от ответственности.

2. Причинение работником ущерба. У законодателя нет последовательности в употреблении данного понятия. Так, в абз. 6 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК употребляется термин «ущерб», в п. 8 ч. 1 ст. 42 ТК – «имущественный ущерб», в п. 4 ч. 2 ст. 241 ТК, ч. 2 ст. 242 ТК – «материальный ущерб», ст. 256 ТК – «реальный ущерб». В главе 37 ТК также употребляется понятие «ущерб». При этом в ст. 400 ТК сказано, что при определении размера «ущерба» учитывается только «реальный ущерб». Считаем, что в данном случае целесообразно применение устоявшегося термина, сложившегося в процессе формирования законодательства о материальной ответственности, и при применении меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения принимать в расчет именно реальный ущерб.

3. Причинение ущерба организации. Законодатель использует общее понятие «организация», не конкретизируя, этим лицом является наниматель или третье лицо. Л. И. Липень полагает, что законодатель имеет ввиду нанимателя, т.к. причинение ущерба другому юридическому лицу предусмотрено в качестве основания прекращения трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 42 ТК [2, с. 404]. Такой же позиции придерживается Е. А. Волк [3, с. 339]. Данный вывод можно обосновать и тем, что в ТК термин организация чаще всего употребляется как синоним нанимателя (п. 4 ч. 1 ст. 11 ТК, ст. 27 ТК, ст. 256 ТК).

4. Причинение ущерба в определенном размере – превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. Следует согласиться с Л. И. Липень, что расторжение трудового договора возможно за однократное причинение работником ущерба в указанном размере [2, с. 404], т.е. за один раз. Если в течение года (срок, в течение которого работник имеет дисциплинарное взыскание), работник неоднократно причиняет нанимателю ущерб на общую сумму, превышающую три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, то прекратить трудовые отношения по абз. 6 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК не представляется возможным. В таком случае следует рассмотреть вопрос об увольнении по п. 6 ч. 1 ст. 42 ТК.

В. Г. Василевич и С. Г. Василевич отмечают, что законодатель прямо не указал, что речь идет о взыскании ущерба, сумма которого превышает три среднемесячные заработные платы, а ведет речь о трех начисленных среднемесячных заработных платах. Получается, что достаточно «начислить» сумму ущерба выше трех среднемесячных заработных плат, даже не подтвердив вину в ущербе через судебное решение [4, с. 45–46].

С нашей точки зрения законодатель использовал терминологию, которая применяется Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь, и имел ввиду именно начисленную заработную плату, сведения о которой предоставляются в указанный государственный орган нанимателями, а не выплаченная с учетом всех удержаний [5].

В ТК не конкретизируется, на какой момент исчисляется размер средней заработной платы. В комментарии к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [6], из которого данное основание увольнения было включено в ТК, указывается, что используются данные статистической отчетности на момент обнаружения ущерба [7]. При применении данного толкования не совсем ясно, какие все же сведения нужно использовать при определении размера ущерба, необходимого для прекращения трудового договора. Так, наниматель выявил причинение ущерба работником 8 апреля 2022 г. В связи с чем, не ясно, следует ли использовать данные о начисленной заработной плате за апрель 2022 г. или те данные, которые имеются по состоянию на 8 апреля 2022 г., т.е. за февраль 2022 г.

Если брать за основу, что статистические данные используются на момент обнаружения ущерба, т.е. за апрель 2022 г., то наниматель пропустит сроки привлечения к дисциплинарной ответственности. Начальник Главного управления статистики труда Национального статистического комитета Республики Беларусь И. Бондаренко указала, что, ежемесячно все крупные и средние организации страны заполняют статистическую форму по труду и представляют ее для налоговой статистики. На сайте Национального статистического комитета Республики Беларусь данные о номинальной начисленной средней зарплате появляются ежемесячно 24-го числа. Это информация по стране, областям, а также по видам экономической деятельности [8]. В нашем примере работник должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности до 8 мая 2022 г. Однако сведения о начисленной заработной плате за апрель 2022 г. станут известны лишь после 24 мая 2022 г.

Таким образом, делаем вывод, что следует применять данные статистической отчетности, которые были известны на момент причинения ущерба организации. По состоянию на 8 апреля 2022 г. сведения о заработной плате за март еще не сформированы и не опубликованы на сайте Национального статистического комитета Республики Беларусь, за основу следует применять данные о заработной плате за февраль 2022 г.

5. Для применения данного основания увольнения не требуется подтверждение ущерба вступившим в законную силу решением суда, в отличие от п. 8 ч. 1 ст. 42 ТК. В то же время, в случае если ущерб превышает размер трех начисленных среднемесячных заработных плат работников Республики Беларусь и трех среднемесячных заработков самого работника, его возмещение согласно ч. 4 ст. 408 ТК производится в судебном порядке. Несмотря на отсутствие взаимосвязи данного дисциплинарного увольнения с привлечением работника к материальной ответственности, на практике может возникнуть ситуация, когда решение суда о взыскании ущерба повлияет на возможность прекращения трудового договора. Так, наниматель установил, что размер причиненного ущерба работником составляет более трёх начисленных среднемесячных заработных плат работников Республики Беларусь. После проведения соответствующей проверки принимается решение об увольнении работника по абз. 6 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК. В последующем наниматель обращается в суд с требованием о взыскании причиненного ущерба. В ходе судебного разбирательства суд уменьшает размер взыскания в пользу нанимателя, например, в связи с установлением смешанной вины или вины нескольких работников. В таком случае, предполагаем, что у нанимателя отсутствовали основания для применения данного дисциплинарного взыскания в виде увольнения, а работник подлежит восстановлению на работе.

В то же время наниматель не может ждать вынесения решения суда, т.к. срок рассмотрения дела судом чаще всего превышает срок привлечения к дисциплинарной ответственности и может быть увеличен за счет обжалования решения работником.

В связи с отсутствием судебной практики, полагаем, что, несмотря на имеющийся комментарий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [7], видится целесообразным дать официальное толкование данному основанию прекращения трудового договора.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. Т. 1 / Коллектив авторов; под общ. ред. Л.И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – 896 с.

3. Волк, Е. А. Основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя: дискуссионные новеллы / Е. А. Волк // Право. Экономика. Социальное партнерство : сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», Минск, 26 марта 2020 г. : в 2 ч. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: В. В. Лосев (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2020. – Ч. 1. – С. 339–343.

4. Василевич, Г. А. Противоречивые новеллы в трудовом законодательстве относительно увольнения работника в связи с причинением ущерба и совершением хищения / Г. А. Василевич, С. Г. Василевич // Трудовое и социальное право. – 2020. – № 1 (33). – С. 45–48.

5. О начисленной средней заработной плате работников [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа : <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/stoimost-rabochey-sily/operativnyye-dannye/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov/>. – Дата доступа : 08.04.2022.

6. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрета Президента Респ. Беларусь от 15 дек. 2014 г., № 5 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 12.10.2021 г., № 6 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

7. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [Электронный ресурс] // Mintrud.gov.by – Режим доступа : <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/commet-dekret-5.pdf>. – Дата доступа : 23.01.2020.

8. Белуга, В. В Белстате рассказали, как и для чего считается статистика по зарплате [Электронный ресурс] / В. Белуга // Агентство «Минск-Новости». – Режим доступа : <https://minsknews.by/v-belstate-rasskazali-kak-i-dlya-chego-schitaetsya-statistika-po-zarplate/>. – Дата доступа : 08.04.2022.