

УДК 347.426.42:349.225.6

Прекращение трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями

Т.В. КОВАЛЁВА

В статье исследуются вопросы прекращения трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, приводится перечень таких грубых нарушений дисциплины труда. Делается вывод о необходимости изменения формулировки указанного основания, а также выделения его в отдельный пункт ч. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь для объединения уже существующих оснований прекращения трудового договора, связанных с незаконным привлечением или не привлечением к дисциплинарной ответственности без уважительных причин, а также для разграничения субъектов увольнения, перечень которых в первой части п. 1 ч. 1 ст. 47 шире.

Ключевые слова: руководитель, прекращение трудового договора, однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

The article examines the issues of termination of an employment contract for a single gross violation of labor duties by the head of the organization, his deputies, the chief accountant and his deputies, provides a list of such gross violations of labor discipline. It is concluded that it is necessary to change the wording of this ground, as well as to separate it into a separate paragraph of Part 1 of art. 47 of the Labor Code of the Republic of Belarus for combining already existing grounds for termination of an employment contract related to illegal involvement or non-disciplinary liability without valid reasons, as well as for distinguishing the subjects of dismissal, the list of which is broader in the first part of paragraph 1 of Part 1 of Article 47.

Keywords: supervisor, termination of the employment contract, single gross violation of labor duties.

Законодательством для руководителя организации установлен особый правовой режим, определенный спецификой его трудовой деятельности, который отличается от статуса других работников.

Труд руководителя в целом и прекращение трудового договора в частности рассматривали такие ученые, как О.И. Карпенко [1], А.В. Колосовский [2], В.И. Кривой [3], Л.И. Липень [4], И.Ю. Роголёва [5].

Руководитель организации, согласно ст. 252 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), в силу закона или учредительного документа организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа [6]. На руководителя возложен ряд функций управленческого, организационного, административно-хозяйственного характера, он вправе единолично принимать решения, касающиеся деятельности организации, в т. ч. в трудовых отношениях. Следует согласиться с И.Ю. Роголевой, что руководитель может причинить организации и нанимателю более значительный ущерб, чем тот, который может быть причинен рядовым работником [5]. Следовательно, необходимо установление определенных рамок поведения руководителя и особой ответственности за нарушение дисциплины труда.

Учитывая указанное выше, для руководителя организации предусмотрены особенности прекращения трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК).

В тоже время, в п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК предусмотрены и другие работники, с которыми может быть прекращен трудовой договор за совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей: руководитель обособленного подразделения организации; заместитель руководителя организации; главный бухгалтер организации; заместители главного бухгалтера организации.

В п. 41 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» обращено внимание, что указанные лица могут быть уволены из организации любой организационно-правовой формы [7]. В.И. Кривой подчеркивал, что в п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК имеются в виду первые руководители и их заместители любых организаций независимо от формы соб-

ственности (государственная или частная), видов организаций (общества, товарищества, предприятия, кооперативы и др.), а также наименования должности (директор, председатель, начальник, ректор, управляющий и т. п.), в т. ч. с двойными наименованиями (заместитель директора – начальник управления) [3, с. 12–13].

Прекращение трудового договора с иными работниками, в т.ч. занимающими руководящие должности (например, с начальниками отделов), по данному основанию не допускается. В подтверждение этого, В.Э. Самосейко отмечает, что судебная практика не относит главного инженера к категории заместителей руководителя организации. Так, решением районного суда от 19 мая 2014 г. суд удовлетворил иски о восстановлении на работе, поскольку главный инженер не может быть уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, так как не является руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителем [8].

О.И. Карпенко, анализируя трудовое законодательство Российской Федерации, обращала внимание, что работодательские функции могут осуществлять не только руководитель организации, но и главные специалисты, руководители структурных подразделений. Нарушения законодательства о труде допускают чаще всего представители работодателя, которым дано право выполнения властно-распорядительных и административно-хозяйственных функций в организациях [1, с. 23]. Несмотря на то, что указанные лица были включены в перечень лиц, подлежащих дисциплинарной ответственности за нарушения законодательства о труде наряду с руководителем (ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации), однако прекращение трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей с ними не допускается по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации [9].

С нашей точки зрения, ужесточение ответственности для главных специалистов, руководителей структурных подразделений не требуется, т. к. данные категории работников подчиняются непосредственно руководителю организации и вправе принимать решение только с его ведома.

В законодательстве не определено, что должно считаться однократным грубым нарушением трудовых обязанностей для прекращения трудового договора по данному основанию. В отличие от п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК, где приводится перечень случаев однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, как указывают отдельные авторы, законодатель использует лишь оценочные категории, что дает возможность нанимателю достаточно широко толковать правила увольнения по указанному основанию [3, с. 11], [4, с. 455].

А.В. Колосовский предлагает следующее определение грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями – неисполнение либо ненадлежащее исполнение возложенных на этих лиц обязанностей по трудовому договору, иных нормативных правовых актов, которое могло повлечь либо повлекло причинение вреда здоровью и (или) имуществу работников либо причинение имущественного ущерба иным субъектам [2].

И.О. Ворончук называет факторы, влекущие признание конкретного нарушения грубым для целей расторжения трудового договора:

- значимость нарушаемых руководителем организации положений;
- специфика субъективной стороны имевшего место нарушения;

– наличие негативных последствий, находящихся в прямой причинной связи с нарушением и выразившихся в имущественном, организационном и ином ущербе [10, с. 41–42].

Проведя анализ норм действующего законодательства, судебной практики, а также мнений ряда ученых можно выделить следующие однократные грубые нарушения трудовых обязанностей, за которые допускается прекращение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК:

1) неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей [11];

2) необеспечение выполнения им требований по производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплине, по содержанию производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений; по надлежащим условиям труда работников; сокрытие (подмена) основания увольнения работника при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий [12];

3) несоблюдение порядка назначения на руководящие должности лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, выдача кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик [13];

4) превышение полномочий, предоставленных руководителю согласно законодательству, Уставу или контракту, заключенному с ним, причинившее организации финансовые потери; заключение от имени организации фиктивных или мнимых сделок [14].

Л.И. Липень подчеркивает, что в каждом конкретном случае необходимо давать социальную и правовую оценку, насколько нарушения законодательства были грубыми и возможно ли за эти нарушения расторжение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК [4, с. 455]. Р.И. Филипчик и Н.И. Филипчик обращают внимание, что указанные выше грубые нарушения могут быть применены только к руководителям [15];

5) нарушения финансовой дисциплины, вследствие которых нанимателю причиняется значительный ущерб; необеспечение соблюдения правил охраны труда, повлекшее крупные аварии, увечья или смерть работников; ложное банкротство, преднамеренное банкротство, сокрытие банкротства или срыва возмещения убытков кредиторам [3, с. 11, 13].

Анализируя российскую судебную практику по делам об увольнении данной категории работников, В.В. Кузнецова приводит примеры таких грубых нарушений:

- неправомерное изъятие и удержание учредительных документов общества;
- установление в деятельности организации практики отсутствия контроля и реагирования на грубые нарушения;
- длительное непринятие должных мер по обеспечению транспортной безопасности в организации;
- нарушение финансовой дисциплины в части порядка распоряжения денежными средствами организации;
- превышение работником своих служебных полномочий и (или) использование их в корыстных целях [16, с. 110–111]. Данные примеры с учетом конкретных обстоятельств дела могут быть взяты за основу для определения грубости нарушений и в Республике Беларусь.

Несмотря на отсутствие перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, в формулировке п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК отдельно выделяются такие грубые нарушения, как сокрытие фактов нарушения работниками трудовых обязанностей; непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения. Содержание данного основания указывает на обязательность применения мер дисциплинарной ответственности к работникам, нарушившим дисциплину труда.

Следует отметить, что имеется взаимосвязь между п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК и п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК, в которых речь идет о привлечении или не привлечении работников к ответственности, в т. ч. дисциплинарной и материальной.

В соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в случае незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц. В норме не конкретизируется, к какому именно виду ответственности необходимо незаконно привлечь гражданина или юридическое лицо. По мнению Р.И. Филипчик, Н.И. Филипчик, законодатель имел ввиду незаконное привлечение именно к юридической ответственности [15], а не к иным видам социальной ответственности (моральной, политической, общественной, гражданской, профессиональной и др.). Как указывала Е.В. Родионова в большинстве случаев социальная ответственность реализуется за счет самоконтроля, а в нормативно-правовых актах конкретно и детально должны определяться условия возникновения и прекращения ответственности, ибо она связана с государственным принуждением, что является важным признаком, отличающим юридическую ответственность от моральной и общественной ответственности [17].

Увольнение по п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК допускается только в отношении работника, который наделен полномочиями привлечения к ответственности граждан и юридических лиц. В зависимости от вида ответственности различают лиц, которые вправе привлекать к ней: к дисциплинарной – орган (руководитель), которому предоставлено право приема и увольнения работников, либо по его поручению иному органу (руководителю) (ст. 201 ТК); к материальной –

уполномоченное должностное лицо нанимателя или суд (ст. 408 ТК); к гражданско-правовой – суд (глава 58 Гражданского кодекса Республики Беларусь [18]); к уголовной – суд (ст. 44 Уголовного кодекса Республики Беларусь [19]); к административной – перечень субъектов достаточно широк, в частности, суд, органы внутренних дел, налоговые органы, Национальный банк Республики Беларусь (ст. 3.1 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях [20]). Таким образом, в большинстве случаев к ответственности привлекаются работники, наделенные определенным статусом, для которых действует специальное законодательство.

Согласно ст. 91 и 92 Кодекса Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности судьи является нарушение требований законодательства при осуществлении правосудия, к которому можно отнести и незаконное привлечение к ответственности, а мерой дисциплинарной ответственности может служить освобождение от должности [21]. Таким образом, в случае незаконного привлечения к ответственности судья будет уволен в соответствии со специальным законодательством, а не по нормам ТК.

Привлечение к ответственности допускается как граждан, так и юридических лиц. Однако организацию можно привлечь к административной, а также к материальной ответственности за вред, причиненный работнику, а как было указано ранее, это входит в компетенцию, по общему правилу, суда, государственных служащих или уполномоченных государственных органов, для которых действует специальное законодательство.

Таким образом, следует согласиться с Е.В. Гадлевской, которая считает, что по данному основанию могут быть уволены лица, уполномоченные на привлечение других работников к дисциплинарной и (или) материальной ответственности, в случае незаконного привлечения работников к указанной ответственности [22], т. к. в случаях незаконного привлечения к иным видам юридической ответственности в отношении уполномоченных должностных лиц или суда будет применяться иное законодательство, но не трудовое [23, с. 133–136].

Привлечь к дисциплинарной или материальной ответственности вправе только лица, указанные в ст. 201 ТК, т. е. орган (руководитель), которому предоставлено право приема и увольнения работников, либо по его поручению иному органу (руководителю). В п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК также увольнение за сокрытие фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения допускается в отношении руководителя организации.

Исходя из вышеизложенного, представляется целесообразным объединение данных положений в один пункт, дополнив ч. 1 ст. 47 ТК пунктом 1-3 следующего содержания:

«1-3) незаконного привлечения руководителем организации или уполномоченным должностным лицом нанимателя к дисциплинарной или материальной ответственности работника, а также сокрытие фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения».

Данное изменение объединяет уже существующие основания прекращения трудового договора в отдельный пункт в зависимости от конкретных видов проступков, а также разграничивает субъектов увольнения, перечень которых в первой части п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК шире.

В связи с указанным дополнением ст. 47 ТК требуется исключение п. 10 ст. 42 ТК.

Так как данное основание прекращения трудового договора в предложенной редакции относится к мере дисциплинарного взыскания, необходимо внести дополнение п. 1-3 ч. 1 ст. 47 ТК в п. 4 ч. 1 ст. 198 ТК.

Литература

1. Карпенко, О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. И. Карпенко. – М., 2003. – 35 с.
2. Колосовский, А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Колосовский ; Челябинский Государственный ун-т // Law Theses. – Режим доступа : <http://lawtheses.com/effektivnost-pravovogo-regulirovaniya-distiplinarnoy-i-materialnoy-otvetstvennosti>. – Дата доступа : 15.04.2021.

3. Кривой, В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках / Под ред. В. И. Кривого. – Могилев : Могилев. обл. укр. тип., 2007. – Вып. 6. – 228 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / Коллектив авторов ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2020. – Т. 1. – 896 с.
5. Рогалева, И. Ю. Дифференциация норм трудового права [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. Ю. Рогалева ; Российская академия правосудия // Law Theses. – Режим доступа : <https://lawtheses.com/differentsiatsiya-norm-trudovogo-prava>. – Дата доступа : 29.03.2022.
6. 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 30.06.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
7. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28.06.2012 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
8. Самосейко, В. Э. Заместитель директора или менеджер? Или есть еще варианты? / В. Э. Самосейко [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федер. Закона от 15.07.2022 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2022.
10. Ворончук, И. О. Судебная практика по делам о прекращении трудового договора с руководителем организации / И. О. Ворончук // Трудовое и социальное право. – 2012. – № 3 (3). – С. 40–43.
11. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 09.04.2020 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
12. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014, № 5 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 12.10.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
13. Привалов, Ю. А. О некоторых вопросах дисциплинарной ответственности работников [Электронный ресурс] / Ю. А. Привалов // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
14. Томашевский, К. Л. Научно-практический комментарий к постановлению Пленума Верховного Суда «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» : основные новеллы [Электронный ресурс] / К. Л. Томашевский // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
15. Филипчик, Р. И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 35–52) [Электронный ресурс] / Р. И. Филипчик, Н. И. Филипчик // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
16. Кузнецова, В. В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Кузнецова. – М., 2015. – 212 л.
17. Родионова, Е. В. Юридическая ответственность, как разновидность социальной ответственности: современные проблемы [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Е. В. Родионова ; Академия управления МВД России // Law Theses. – Режим доступа : <http://lawtheses.com/yuridicheskaya-otvetstvennost-kak-raznovidnost-sotsialnoy-otvetstvennosti-sovremennye-problemy#ixzz6pq8EJCfY>. – Дата доступа : 15.03.2021.
18. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 декабря 1998 г., № 218-3 : принят Палатой представителей 28 октября 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 ноября 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 03.01.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
19. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.05.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

20. Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : 6 января 2021 г., № 92-3 : принят Палатой представителей 18 декабря 2020 г. : одобрен Советом Республики 18 декабря 2020 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.12.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

21. Кодекс Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 31 мая 2006 г. : одобр. Советом Республики 16 июня 2006 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.06.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

22. Гадлевская, Е. В. Особенности прекращения трудового договора с работниками, работающими по контракту [Электронный ресурс] / Е. В. Гадлевская // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

23. Ковалёва, Т. В. Расторжение трудового договора в случае незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц / Т. В. Ковалёва // Актуальні питання юриспруденції : теоретичний та практичний виміри : матеріали Четвертої Міжнародної науково-практичної конференції, Суми, 23 квітня 2020 р. – Суми, 2021. – С. 133–136.

Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины

Поступила в редакцию 22.06.2022

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ