

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б. СОСНА,

доктор права, декан юридического факультета Института непрерывного образования,
ст. научный сотрудник Института истории, государства и права АНМ, адвокат, и.о. профессора
Европейского университета Молдовы

А. СТАХИ,

докторант Института истории, государства и права АН РМ, преподаватель Института
непрерывного образования

SUMMARY

In present, the quantity of violations on employees' rights in the cases of dismissal initiated by employers has increased.

The authors in the presented material pay attention to the importance of compliance of procedural issues at dismissal of employees for violation of labor discipline.

* * *

В настоящее время увеличилось количество нарушений прав работников при увольнении по инициативе работодателей.

Авторы в представленном материале обращают внимание на важность соблюдения процедурных вопросов при увольнении работников за нарушение трудовой дисциплины.

Увольнение работников по инициативе работодателя пунктам g), h) и i) части (1) ст. 86 Трудового кодекса Республики Молдова, (в дальнейшем – ТК РМ) может быть признано правомерным только при условии соблюдения требований части (2) ст. 86, ст. ст. 87, 206-211, 386 ТК РМ.

При этом следует учитывать требования части (2) ст. 89 ТК РМ, согласно которой при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае увольнения члена профсоюза без согласия профсоюзного органа, когда получение такого согласия работодателем является обязательным согласно статье 87 ТК РМ, судебная инстанция своим решением восстанавливает работника на работе.

изменить пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ, установив, что основанием увольнения по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Возможен и второй вариант, согласно которому пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает возможность увольнения только при условии, что работник, имеющий не менее двух дисциплинарных взысканий, совершил новое нарушение трудовой дисциплины.

Увольнение работника по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ может быть признано правомерным только при условии соблюдения работодателем порядка увольнения за нарушение трудовой дисциплины и доказательств нарушения работником трудовой дисциплины.

Порядок увольнения работников за нарушения трудовой дисциплины регулируется ст. ст. 206-211 ТК РМ, другими закона-

Необходимо иметь в виду, что формулировка пункта g) части (1) ст. 86 ТК РМ содержит противоречия, свидетельствующие о низком уровне законодательной техники.

Так пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает в качестве основания увольнения работника по инициативе работодателя неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей.

Согласно правилам грамматики и логики под неоднократ-

ным нарушением следует понимать повторное, т.е. второе нарушение. В то же время пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ допускает увольнение по вышеуказанному основанию только при условии, если до нарушения трудовой дисциплины, которое, по мнению работодателя, является основанием для увольнения работника по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ, на работника были наложены дисциплинарные взыскания [1].

По нашему мнению, следует



ми и подзаконными нормативными актами, содержание которых будет освещено при рассмотрении увольнения по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РФ.

Таким образом, увольнение по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РФ должно быть признано правомерным только при условии, если работодателем соблюдены требования ст. ст. 206-211 ТК РФ.

В соответствии со ст. 206 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- a) предупреждение;
- b) выговор;
- c) строгий выговор;
- d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) - г) части (1) ст. 86 ТК РФ).

Действующим законодательством в отношении некоторых категорий работников могут предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания [2].

Применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается [3].

За один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания [4].

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства [5].

При применении пункта g) части (1) ст. 86 ТК РФ следует иметь в виду, что учету подлежат только дисциплинарные взыскания, примененные к работнику за предыдущие нарушения трудовой дисциплины, если они не погашены и не сня-

ты. Другие виды юридической ответственности за нарушения трудовой дисциплины (полное или частичное лишение премии или вознаграждения по итогам годовой работы предприятия и др.) не должны учитываться при решении вопроса об увольнении по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РФ [6].

Правомерность примененного дисциплинарного взыскания определяется с учетом требований ст. ст. 206-211 ТК РФ, других законов и подзаконных нормативных актов. При этом следует учитывать требования ст. 209 ТК РФ, устанавливающей сроки применения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В то же время нельзя не обратить внимания на часть (2) ст. 209 ТК РФ, согласно которой дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства

по уголовному делу.

Данная правовая норма, дающая работодателю право применить к работнику дисциплинарное взыскание, в том числе и в виде увольнения, в течение 2 лет со дня совершения проступка, по нашему мнению, должна быть отменена, и поэтому часть (2) ст. 209 ТК РФ должна быть изложена в следующей редакции: «Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности предприятия - после истечения 6 месяцев со дня подписания соответствующего акта» [7].

Увольнение по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РФ, т.е. в связи с отсутствием на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня, допускается, если:

1) работник отсутствовал на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

2) дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РФ применено с соблюдением требований ст. ст. 206-209 ТК РФ, регулирующих порядок применения дисциплинарных взысканий.

3) имеется предварительное согласие профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия, если работник является членом профсоюза данного предприятия.

При рассмотрении споров работников, уволенных по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РФ, судебные инстанции должны учитывать, что:

a) время обеденного перерыва не включается в счёт 4 часов



подряд, предусмотренных пунктом h) части (1) ст. 86 ТК РМ в качестве основания увольнения;

б) не может считаться основанием для увольнения по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РМ отсутствие работника на работе по объективным причинам, независящим от воли работника (к примеру, болезнь, даже если не было представлено медицинское свидетельство, но достоверно установлено, что работник был болен);

в) не считается отсутствием на работе без уважительных причин отсутствие на работе, куда работник был переведен с нарушением закона, отсутствие на работе женщины, имеющей детей в возрасте от 3 до 14 лет (дети-инвалиды - до 16 лет) и которая отказалась выполнять работу, связанную с постоянными командировками;

г) отсутствие на работе в день отдыха, который был объявлен трудовым с нарушением законодательства о труде;

д) отсутствие работника на работе после издания работодателем приказа о его восстановлении до разрешения в судебном порядке спора о его восстановлении на работе;

е) уклонение от деятельности, которая не связана непосредственно с трудовыми обязанностями работника (к примеру, отсутствие на общественных мероприятиях).

Отсутствием на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня, что дает право работодателю расторгнуть индивидуальный трудовой договор по данному основанию, считается необоснованное нахождение работника вне территории предприятия, с которым он находится в трудовых отношениях, либо

на территории объекта, где он должен выполнить работу в соответствии с трудовыми обязанностями.

Неуважительным отсутствием на работе является и уход работника без разрешения администрации в ежегодный отпуск, произвольное использование дней отгула, оставление работы до истечения срочного трудового договора (п. 44 постановления Пленума Высшей судебной палаты РМ № 12 от 3 октября 2005 года).

По нашему мнению, следует изменить пункт h) части (1) ст. 86 ТК РМ, установив, что основанием увольнения является отсутствие работника на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня, либо отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

Данное изменение необходимо, т.к. рабочее время многих совместителей не превышает 4 часов и, следовательно, отсутствие совместителя на работе в течение всего его рабочего дня не является основанием для его увольнения.

Работодатель вправе уволить работника за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте k) ст. 76 ТК РМ.

Согласно пункту k) статьи 76 ТК РМ, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения может подтверждаться заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников. Никакими другими доказатель-

ствами этот факт не может подтверждаться.

Понятие представителей работников дано в ст. 1 ТК РМ.

Согласно ст. 1 ТК РМ, представителями работников является профсоюзный орган, действующий, как правило, на предприятии в соответствии с действующим законодательством и уставами профессиональных союзов, а в случае его отсутствия - иные представители работников предприятия, избранные ими в порядке, установленном ст. 21 ТК РМ.

Согласно части (2) ст. 21 ТК РМ, на предприятии, где не созданы профсоюзы, интересы работников могут быть защищены избранными ими представителями.

Согласно части (3) ст. 21 ТК РМ, работники избирают своих представителей на общем собрании (конференции) работников числом голосов не менее половины от общего числа работников (делегатов) предприятия.

Трудовой кодекс РМ не дает определения понятия «состояние опьянения», «компетентное медицинское учреждение» и не определяет порядок определения состояния алкогольного опьянения. Легальное определение этих понятий содержится в Положении о порядке проведения теста на алкоголь и медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера, утвержденном постановлением Правительства РМ № 296 от 26.04.2009 года [8].

В пункте 2 данного положения указано:

«состояние опьянения - состояние, возникающее вследствие употребления алкоголя, наркотиков и/или других веществ, вызывающих опьянение и психо-



функциональное расстройство организма;

другие вещества, вызывающие опьянение, - наркотические продукты или вещества, или лекарственные препараты с подобным действием, а также вещества, вызывающие одурманивание;

уполномоченное медико-санитарное учреждение - публичное медико-санитарное учреждение, должным образом оснащенное для проведения медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера и забора биологических проб;

тестирование на алкоголь - действия сотрудника полиции или другого уполномоченного и обученного соответствующим образом лица, направленные на установление концентрации алкоголя в выдыхаемом воздухе у тестируемого лица, проведенные при помощи зарегистрированного и прошедшего поверку технического средства;

медицинское освидетельствование для определения состояния опьянения и его характера (медицинское освидетельствование) - комплекс действий и процедур медицинского характера, установленных в нормативных актах Министерства здравоохранения с целью выявления и оценки состояния опьянения экзаменируемого лица;

лабораторный анализ - лабораторное исследование с целью определения в биологических пробах концентрации алкоголя, наличия наркотических средств и/или других веществ, вызывающих опьянение».

Перечень публичных медико-санитарных учреждений, допущенных к медицинскому освидетельствованию для определе-

ния состояния опьянения и его характера, утвержден приказом Министра здравоохранения РМ № 155 от 1 июня 2009 года, зарегистрированным Министерством юстиции РМ 18.06.2009 № 689 [9].

Согласно п. 4 Положения, лицо считается находящимся в состоянии опьянения минимальной степени в случае установления концентрации алкоголя более 0,3-0,8 г/л в крови или более 0,15-0,4 мг/л в выдыхаемом воздухе.

Увольнение по пункту i) части (1) ст. 86 ТК РМ будет правомерным, если:

1) работник появился на работе в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2) состояние опьянения подтверждено заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников;

3) соблюдены правила применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 206-209 ТК РМ;

4) имеется предварительное согласие профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия, если работник является членом профсоюза данного предприятия.

Увольнение по пунктам g), h) и i) части (1) ст. 86 ТК РМ будет считаться правомерным только при условии соблюдения пункта k) ст. 76, части (2) ст. 86, ст. ст. 87, 206-211, 386 ТК РМ, постановления Правительства РМ № 296 от 26.04.2009 года и приказа Министерства здравоохранения РМ № 155 от 1 июня 2009 года.

Законодательство, регулирующее увольнение по этим

основаниям, по нашему мнению, нуждается в корректировке.

Во-первых, по нашему мнению, пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ должен быть принят в следующей редакции: «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если ранее на работника было наложено не менее 2 дисциплинарных взысканий».

Во-вторых, по нашему мнению, пункт h) части (1) ст. 86 ТК РМ должен быть принят в следующей редакции: «отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня, либо отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня».

Литература:

1. «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие» под ред. Куренного А.М. Сосна Б.И., Кишинев, 2004, стр. 112-113
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Буянова М.О., Гусов К.Н. и др., Москва, 2011
3. Сосна Б., Петров В., Боршевский А., Права человека в странах Европейского Союза. Учебно-практическое пособие, Измаил, 2009
4. Сосна Б., Вострецова О. Правовое регулирование поворота исполнения судебных решений по трудовым делам. Conferința internațională științifică - practică, Кишинев, 2009
5. Казакова Е.Б., Правовые аспекты защиты и самозащиты прав в трудовых правоотношениях. Материалы VIII Международной научной научно-практической конференции «современное российское законодательство: законодательство и правоприменение», Москва, 2008
6. «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие» под ред. Куренного А.М. Сосна Б.И., Кишинев, 2004, с. 115
7. «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие» под ред. Куренного А.М. Сосна Б.И., Кишинев, 2004, с. 117
8. Официальный монитор РМ № 80-81 от 24.04.2009 года
9. Официальный монитор РМ № 106 от 26.06.2009 года