

Г. А. Василевич, доктор юридических наук, профессор заведующий кафедрой конституционного права Белорусского государственного университета, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, Заслуженный юрист Республики Беларусь;
С. Г. Василевич, кандидат юридических наук, доцент доцент кафедры конституционного права Белорусского государственного университета

ПРОТИВОРЕЧИВЫЕ НОВЕЛЛЫ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ОТНОСИТЕЛЬНО УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С ПРИЧИНЕНИЕМ УЩЕРБА И СОВЕРШЕНИЕМ ХИЩЕНИЯ

Аннотация

В статье анализируются нормы, содержащиеся в абзацах 4 и 5 п. 7 ст. 42, п. 8 ст. 42, а также п. 5 ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь. В них предусмотрены такие основания прекращения трудового договора, как причинение ущерба, а также совершение по месту работы хищения. Акцентируется внимание на некоторых противоречивых положениях законодательства, высказаны предложения по их гармонизации.

Ключевые слова: увольнение, хищение, работник, наниматель, ущерб.

Введение

После внесения Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [1] возникают вопросы и споры относительно того, как и при каких условиях следует применять нормы об увольнении работника по инициативе нанимателя при причинении работником ущерба или при совершении им хищения. Анализ трудового законодательства в этой части свидетельствует о появлении в трудовом законодательстве противоречий, которые необходимо разрешить посредством формирования единообразной правоприменительной практики, а при необходимости – и дачи официального аутентического или делегированного толкования соответствующих норм.

Основная часть

В литературе по трудовому праву всегда уделяется внимание такому его важнейшему институту, как трудовой договор. К этому вопросу обращались в своих работах как белорусские [2, с. 299–309; 3, с. 215–219; 4, с. 266–315; 5, с. 134–

159], так и российские ученые [6, с. 147–173; 7, с. 263–330].

В абзаце 5 п. 7 и п. 8 ст. 42 ТК содержатся нормы, хотя и несколько отличающиеся по своему содержанию, но предусматривающие возможность увольнения работника по инициативе нанимателя за причинение им ущерба. В п. 7 ст. 42 ТК предусмотрено, когда увольнение возможно по причине совершения работником однократного грубого нарушения трудовых обязанностей. Одним из таких оснований является нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации **ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь**. Основанием для увольнения может быть как совокупность нарушений – производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, так и одно из них.

Есть сомнения в удачности формулировки абзаца 5 п. 7 указанной статьи. Ведь в нем предусмотрена возможность прекращения трудового договора за причинение организации ущерба в размере, превышающем три **начисленные сред-**

немесячные заработные платы работников Республики Беларусь. Иначе говоря, законодатель прямо не указал, что речь идет о взыскании ущерба, сумма которого превышает три среднемесячных заработных плат, 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. При этом говорится о трех среднемесячных заработных платах не конкретных виновных лиц, а «**работников Республики Беларусь**». Такая формулировка дает основания для возникновения дополнительных вопросов, например, идет ли речь о среднемесячной заработной плате работников по Республике Беларусь, о каких категориях должна идти речь. Представим ситуацию, что наниматель обратился в суд с иском о взыскании «начисленной» суммы ущерба. Согласно ст. 409 ТК суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению. Но при изложенной редакции абзаца 5 п. 7 ст. 42 для увольнения достаточно «начисления» трех среднемесячных заработных плат, а не решения суда.

Схожее основание содержится в п. 8 ст. 42 ТК: увольнение возможно в случае причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда. В данном пункте не идет речь ни о форме вины, ни о размере имущественного ущерба, что, на наш взгляд, не является правильным. Полагаем, что содержание п. 8 этой статьи следовало более четко увязать с содержанием абзаца 5 п. 7 данной статьи.

Анализируя в совокупности нормы, содержащиеся в абзаце 5 п. 7 и п. 8 ст. 42 ТК, можно предположить, что законодатель, видимо, стремился предусмотреть увольнение по п. 7, если ущерб причинен организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях. Однако не исключается увольнение и по п. 8 ст. 42 ТК, ведь в нем идет речь об ущербе не только государству, физическому лицу, но и юридическому лицу, причем не указано, состоит с ним в трудовых отношениях работник или нет. Важно, что ущерб причинен при исполнении трудовых обязанностей. Не проясняет ситуацию и использование в п. 8 ст. 42 ТК понятия «имущественный ущерб», ведь все равно это основание применимо при наличии послед-

ствий в виде ущерба, причиняемого при исполнении трудовых обязанностей.

Увольнение согласно абзацу 5 п. 7 ст. 42 ТК допускается, если ущерб причинен в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, а в п. 8 ст. 42 ТК, к сожалению, не указан размер установленного судом ущерба, за который возможно увольнение, т. е. он может составлять и менее трех месячных заработных плат, например один рубль. Формально и в этом случае можно уволить. Не всегда аргументы в пользу разумности применения мер ответственности могут быть услышаны, да и при определении на практике «примлемой» для признания обоснованности увольнения суммы может быть много субъективизма. Здесь следовало хотя бы ориентироваться на сумму до трех среднемесячных заработных плат (см. ст. 408 ТК), когда наниматель в установленный срок вправе сам принять решение (без обращения в суд) о возмещении ущерба. Конечно, если ущерб превышает три среднемесячных заработных платы, то обращение осуществляется в суд и от него зависит установление факта виновности в причинении ущерба. Но наниматель может пропустить по различным причинам двухнедельный срок для издания приказа о возмещении ущерба на сумму менее трех среднемесячных заработных плат, тогда обращение происходит в суд, который может установить ущерб на конкретную сумму, даже значительно меньшую, чем три среднемесячных заработных платы.

Ущерб причиняется в связи с исполнением трудовых обязанностей, это может также выражаться в нарушении не только трудовой, но и производственно-технологической, исполнительской дисциплины (эти три понятия разграничиваются в абзаце 5 п. 7 ст. 42 ТК). В качестве основания увольнения по п. 8 ст. 42 ТК предусмотрено нарушение только трудовой дисциплины. Но тогда, если ущерб причинен в связи с нарушением производственно-технологической, исполнительской дисциплины и составил менее трех «начисленных среднемесячных заработных плат работников Республики Беларусь», невозможно уволить ни по абзацу 5 п. 7, ни по п. 8 ст. 42 ТК. Парадоксально!

Как отмечалось, согласно ст. 408 ТК возмещение ущерба организации, составляющего более трех среднемесячных заработных плат, если это происходит по решению нанимателя (а не добровольно), осуществляется в судебном порядке. Однако в соответствии со ст. 401 ТК работник, причинивший ущерб, может добровольно возме-

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

стить его полностью или частично. Полагаем, что это касается и случаев причинения ущерба на сумму более трех среднемесячных заработных плат. В таком случае желательно с работником сохранять трудовые отношения.

Согласно ст. 408 ТК возмещение ущерба работником в размере до трех его среднемесячных заработков производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке. С учетом такого подхода законодателя увольнение по п. 8 ст. 42 ТК возможно и в случае, когда ущерб составляет менее трех среднемесячных заработных плат, но его взыскание производится по решению суда (например, наниматель пропустил двухнедельный срок для издания приказа о производстве удержаний из заработной платы). Однако, на наш взгляд, целесообразно придерживаться единого подхода при определении размера ущерба, при наличии которого допускается увольнение согласно п. 8 и абзацу 5 п. 7 ст. 42 ТК. Тем более что в обоих случаях, когда нет согласия работника на добровольное возмещение ущерба, он возмещается по решению суда.

Кроме того, отмечаем некоторую несбалансированность между нормами п. 8 ст. 42 ТК и п. 5 ст. 44 ТК (увольнение согласно приговору суда, постановлению суда о трудоустройстве).

В п. 8 ст. 42 ТК идет речь не о приговоре суда, а о решении суда. За причинение ущерба организации работник может быть привлечен к уголовной ответственности. На него может быть наложен штраф, т. е. такое уголовное наказание, которое не препятствует выполнению им трудовых обязанностей. В этом случае увольнение может производиться, на наш взгляд, согласно абзацу 5 п. 7 ст. 42 или п. 8 ст. 42 (в зависимости от обстоятельств).

Необходимо дать официальное толкование указанных выше оснований прекращения трудовых отношений, рассмотрев их в совокупности (абзац 5 п. 7 и п. 8) и проводя различие.

Материальный ущерб нанимателю может быть причинен и в результате совершения хищения его имущества. Согласно абзацу 4 п. 7 ст. 42 ТК работник может быть уволен за совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. В связи с этим кратко коснемся вопросов привлечения к административной ответственности за мелкое хищение.

Согласно ст. 10.5 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях мелкое хищение имущества путем кражи, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения или растраты, а равно покушение на такое хищение влечет наложение штрафа в размере от двух до 30 базовых величин или административный арест. Те же деяния, совершенные повторно в течение одного года после наложения административного взыскания за такие же нарушения, влекут наложение штрафа в размере от 30 до 50 базовых величин или административный арест.

Под мелким хищением понимаются хищение имущества юридического лица в сумме, не превышающей десятикратного размера базовой величины, установленного на день совершения деяния, за исключением хищения ордена, медали Республики Беларусь, СССР или БССР, нагрудного знака к почетному званию Республики Беларусь, СССР или БССР, а также хищение имущества физического лица в сумме, не превышающей двукратного размера базовой величины, установленного на день совершения деяния, за исключением хищения ордена, медали Республики Беларусь, СССР или БССР, нагрудного знака к почетному званию Республики Беларусь, СССР или БССР либо хищения, совершенного группой лиц, либо путем кражи, совершенной из одежды или ручной клади, находившихся при нем, либо с проникновением в жилище.

Наниматель даже при очевидности факта хищения имущества, включая мелкое (например, лицо, совершившее хищение, было задержано руководителем предприятия, о чем был составлен акт), не может уволить работника по п. 8 ст. 42 ТК, если его вина не установлена соответствующим органом – судом (ст. 3.2 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, далее – ПИКоАП), комиссией по делам несовершеннолетних (ст. 3.5 ПИКоАП), органами внутренних дел (ст. 3.6 ПИКоАП).

За совершение хищения может наступать уголовная или административная ответственность. Эти виды юридической ответственности предшествуют дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

При увольнении в связи с совершением хищения по месту работы следует иметь в виду, что вступившим в законную силу приговором суда работнику должно быть назначено такое наказание, которое не препятствует выполнению им трудовых обязанностей, в противном случае увольнение производится по п. 5 ст. 44 ТК.

На нанимателе лежит обязанность своевременно извещать соответствующие органы о фактах причинения ущерба государственному имуществу.

Увольнение работника по данному основанию является одной из мер дисциплинарного взыскания и производится в сроки, указанные в ст. 200 ТК. Месячный срок для исчисления такой меры взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или решения органа о наложении административного взыскания.

На практике возникают вопросы о возможности увольнения работника в случае совершения им хищения личного имущества граждан, сданного нанимателю на хранение или с иной целью. В этом случае вполне допустимо прекращение трудового договора с виновным лицом по указанному основанию.

Инициатива прекращения трудового договора с работником по указанному основанию исходит от нанимателя. Подача работником, совершившим хищение имущества по месту работы, заявления об увольнении по желанию работника (ст. 40 ТК) не лишает нанимателя права расторгнуть с ним трудовой договор в связи с совершением хищения по месту работы.

Заключение

Таким образом, к сожалению, новеллы, содержащиеся в ТК, касающиеся прекращения трудовых отношений с работником по причине причинения им ущерба, весьма противоречивы и могут привести к неоднозначной правоприменительной практике.

В целях обеспечения конституционной законности и справедливости при решении вопросов об увольнении, подлежащей реализации правовых норм [8, с. 8–17] необходима их корректировка. Предлагаем абзац 5 ст. 42 ТК исключить, а п. 8 ст. 42 ТК изложить в следующей редакции:

«8) причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам установленного вступившим в законную силу решением суда имущественного ущерба на сумму свыше трех среднемесячных заработных плат».

Тем самым будут исключены имеющиеся противоречия; увольнение будет возможным при наличии решения суда, который на основании ст. 409 ТК вправе уменьшить размер ущерба и тем самым повлиять с учетом всех обстоятельств на возможность увольнения работника.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
2. Трудовое право : учебник / Семенов В. И. [и др.], под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
3. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 488 с.
4. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.
5. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.
6. Орловский, Ю. П. Практика применения Трудового кодекса российской федерации. 500 актуальных вопросов : практ. пособие / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова; отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Юрайт-Издание, 2004. – 538 с.
7. Завгородний, А. В. Актуальные вопросы регулирования труда руководящих и педагогических работников высшего образования в Российской Федерации / А. В. Завгородний. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2014. – 487 с.
8. Василевич, Г. А. Конституционные основы реализации правовых норм: теория и практика / Г. А. Василевич, С. Г. Василевич. – Минск : БГУ, 2014. – 183 с.

Summary

The article analyzes the norms contained in paragraphs 4 and 5 of paragraph 7 of Art. 42, paragraph 8 of article 42, as well as paragraph 5 of Art. 44 of the Labor Code of the Republic of Belarus. They provide such grounds for termination of the employment contract as causing damage, as well as committing embezzlement at the place of work. Attention is focused on some conflicting provisions of the law, suggestions are made for their harmonization.

Key words: dismissal, theft, employee, employer, damage.

Статья поступила в редакцию 20.12.2019