

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
28 июня 2012 г. N 4

**О ПРАКТИКЕ ПРИМЕНЕНИЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЕ И
ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ**

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Трудовая дисциплина является одним из условий повышения эффективности производства и качества работы.

Часть исключена с 30 сентября 2021 года. - Постановление Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8.

Особое значение в обеспечении трудовой дисциплины имеет ее правовая регламентация, а также правильное и единообразное применение нормативных правовых актов о дисциплине. Изучение практики рассмотрения трудовых споров о дисциплинарной ответственности работников показало, что суды в основном правильно подходили к разрешению дел данной категории, обеспечивали своевременное их рассмотрение, а в случаях нарушения прав и законных интересов работников выносили решения о их восстановлении.

Интенсивное обновление законодательства в сфере экономических отношений, принятие новых нормативных правовых актов о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников требуют разъяснений Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, которые бы способствовали как законности в практике применения законодательства о дисциплинарной ответственности работников, так и обеспечению предупредительно-воспитательного воздействия судебной деятельности в работе по укреплению трудовой дисциплины.

Обсудив результаты обобщения судебной практики, в целях правильного применения законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников Пленум Верховного Суда Республики Беларусь постановляет:

1. Обратить внимание судов, что правильное рассмотрение судами споров, связанных с трудовой дисциплиной и дисциплинарной ответственностью работников, способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов работников и нанимателей, воспитанию дисциплинированности и уважительного отношения к труду.

2. К нормативным правовым актам, регулирующим вопросы трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности работников, относятся: Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее - ТК), Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. N 204-3 "О государственной службе в Республике Беларусь" (далее - Закон), Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" (далее - Декрет N 29), утвержденные в установленном законодательством порядке для отдельных категорий работников дисциплинарные уставы и положения о дисциплине, Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. N 46, другие нормативные правовые акты (в том числе локальные - коллективные договоры, должностные инструкции, инструкции по охране труда и технике безопасности и т.п.).

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

При разрешении споров, связанных с применением дисциплинарной ответственности за

нарушения технологической, производственной, финансовой дисциплины, судам следует руководствоваться также действующими в отраслях экономики соответствующими ТУ, ГОСТами, иными правилами и инструкциями, устанавливающими требования в определенных сферах трудовой деятельности.

(сноска <*> исключена с 30 сентября 2021 года. - Постановление Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

(сноска <***> исключена с 30 сентября 2021 года. - Постановление Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

3. Разъяснить судам, что дисциплинарная ответственность работников может наступать лишь за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (ст. 197 ТК).

Вина работника в совершении противоправного деяния может выражаться как в форме умысла, так и неосторожности.

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или не должным образом исполняет возложенные на него трудовые обязанности.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей может выражаться в нарушении требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, обязанностей по трудовому договору (контракту), должностных инструкций, положений, приказов (распоряжений) нанимателя, технических правил и т.п. Отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника, либо выполнение которой противопоказано по состоянию здоровья, а также от выполнения общественного поручения не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применение мер дисциплинарного взыскания.

Неисполнение работником трудовых обязанностей по не зависящим от него причинам не может рассматриваться как дисциплинарный проступок.

4. Судам надлежит иметь в виду, что за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику одну из мер дисциплинарного взыскания, перечисленных в ч. 1 ст. 198 ТК. По отношению к работникам, несущим общую дисциплинарную ответственность, данный перечень мер дисциплинарного взыскания является исчерпывающим.

Дисциплинарными уставами и положениями о дисциплине в отношении отдельных категорий работников могут предусматриваться и другие меры дисциплинарного взыскания (в частности, Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Республики Беларусь в качестве мер дисциплинарного взыскания предусмотрены строгий выговор, лишение нагрудного знака, понижение в должности, понижение в специальном звании).

Наниматель не вправе самостоятельно либо на основании коллективных договоров (соглашений) вводить дополнительные меры дисциплинарного взыскания.

5. При применении к работнику меры дисциплинарного взыскания нанимателю следует исходить из положений ч. 3 ст. 198 ТК о строго индивидуальном подходе к каждому случаю совершения дисциплинарного проступка.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Если при рассмотрении дела будет установлено, что примененная нанимателем мера дисциплинарного взыскания не соответствует тяжести дисциплинарного проступка, степени вины работника, его предшествующей работе и поведению на производстве, суд может признать применение такого дисциплинарного взыскания незаконным и отменить его (ч. 2 ст. 202 ТК). При этом суд не вправе указывать, какое более мягкое дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику, поскольку право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит

нанимателю.

Часть исключена с 30 сентября 2021 года. - Постановление Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8.

6. Обратить внимание судов, что в соответствии с ч. 3 ст. 199 ТК за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Если же после применения дисциплинарного взыскания работник продолжает виновное противоправное поведение (например, без уважительных причин снова отказывается от выполнения порученной работы), наниматель вправе вновь привлечь его к дисциплинарной ответственности.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, наряду с применением мер дисциплинарного взыскания или независимо от них, могут быть применены установленные в локальных нормативных правовых актах организаций иные меры правового воздействия, не противоречащие законодательству о труде (лишение премии, изменение очередности предоставления трудового отпуска и т.п.). Такие меры воздействия дисциплинарными взысканиями не являются.

Примененная нанимателем мера правового воздействия может быть оспорена работником, в том числе и в случаях, когда дисциплинарное взыскание к работнику не применялось.

7. Судам надлежит иметь в виду, что наниматель либо уполномоченное им должностное лицо в случаях, предусмотренных законодательством, а также по требованию уполномоченных государственных органов, отстраняет работника от работы.
(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Отстранение от работы заключается во временном недопущении работника к исполнению своих трудовых обязанностей по приказу (распоряжению) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица в связи с обстоятельствами, предусмотренными ст. 49 ТК, препятствующими работнику продолжить работу по его трудовой функции.
(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Отстранение работника от работы нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом, в том числе за противоправное поведение, мерой дисциплинарного взыскания не является, однако также может быть оспорено в порядке, предусмотренном главой 17 ТК.
(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

При рассмотрении дел, связанных с оспариванием отстранения работника от работы, судам надлежит проверять, издан ли приказ (распоряжение) об отстранении нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом и имеются ли обстоятельства, являющиеся основанием для отстранения работника, подтверждены ли они документально.
(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

8. До применения дисциплинарного взыскания у работника должно быть затребовано письменное объяснение о причинах и обстоятельствах совершения дисциплинарного проступка (ч. 1 ст. 199 ТК).
(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Отказ работника дать объяснение, оформленный в порядке, предусмотренном ч. 2 ст. 199 ТК, не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Отсутствие письменного объяснения работника о причинах и обстоятельствах совершения проступка не может являться самостоятельным основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт проступка с достоверностью установлен органом, рассматривающим трудовой спор.

9. Обратить внимание судов, что дисциплинарное взыскание применяется в сроки, установленные ст. 200 ТК. При этом из установленного для применения дисциплинарного взыскания месячного срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка исключается время

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. Время нахождения работника в командировке, совершения им прогулов и других случаев отсутствия на работе из расчета месячного срока не исключается.

(часть первая п. 9 в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Не исключается из расчета для применения дисциплинарного взыскания и период проведения нанимателем проверки факта совершения дисциплинарного проступка, если иное не установлено нормативными правовыми актами о специальной дисциплинарной ответственности.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о нем стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен, независимо от того, обладает ли такое лицо правом применения дисциплинарного взыскания.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Дисциплинарное взыскание не может быть применено после истечения шестимесячного срока, а по результатам ревизии (проверки), проведенной компетентными государственными органами или организациями, - двухлетнего срока со дня совершения дисциплинарного проступка. Время производства по уголовному делу не включается в указанные сроки, если материалы о дисциплинарном проступке рассматривались правоохранительными органами.

10. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) нанимателя (ч. 4 ст. 199 ТК) в лице его руководителя или органа управления. В целях проверки законности издания такого документа судам необходимо проверять, уполномоченным ли должностным лицом (органом) наложено дисциплинарное взыскание. При этом следует руководствоваться нормативными правовыми актами министерств (ведомств), устанавливающими перечень должностных лиц, правомочных применять дисциплинарные взыскания в отношении конкретных категорий работников.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Руководитель (орган), имеющий право применения дисциплинарного взыскания, может передать полномочия по применению дисциплинарных взысканий иному лицу (например, заместителю руководителя, руководителям обособленных подразделений в отношении подчиненных им работников). Передача таких полномочий оформляется приказом (распоряжением) руководителя (ч. 2 ст. 201 ТК).

Если в отношении отдельных категорий работников применение дисциплинарных взысканий отнесено к компетенции соответствующих коллегиальных органов (президиума, коллегии, правления, дисциплинарной комиссии и т.п.), то суду следует проверять, в соответствии ли с установленным для этих органов порядком проводилось заседание и в пределах ли предоставленных полномочий применено дисциплинарное взыскание.

В соответствии с п. 6 Декрета N 29 в отношении соответствующих работников установленные законодательством меры дисциплинарной ответственности могут применяться уполномоченными должностными лицами и органами нанимателя в пределах их компетенции самостоятельно или по предложению Совета Министров Республики Беларусь, Администрации Президента Республики Беларусь, Комитета государственного контроля и его территориальных органов, отраслевых республиканских органов государственного управления, областных (Минского городского) и районных исполнительных комитетов.

11. Разъяснить судам, что дисциплинарное взыскание может быть применено только за конкретный дисциплинарный проступок.

Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) нанимателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня его издания. С учетом положений ч. 4 ст. 10 ТК в указанный срок включаются и нерабочие дни.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании в срок, установленный ч. 6 ст. 199 ТК, считается не имеющим дисциплинарного взыскания, за исключением случаев отказа работника от ознакомления. Такой отказ оформляется соответствующим актом с указанием присутствующих при этом свидетелей (ч. 7 ст. 199 ТК).

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

12. Увольнение с работы как мера дисциплинарного взыскания применяется при наличии оснований, указанных в пп. 6 - 11 ст. 42, пп. 1, 1-2, 5-1, 9, 10 ч. 1 ст. 47 ТК. При рассмотрении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанным основаниям, судам следует проверять соблюдение нанимателем как положений норм главы 14 ТК о дисциплинарной ответственности работников, так и положений ст.ст. 42, 43, 46 ТК.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

(сноска <*> исключена с 30 сентября 2021 года. - Постановление Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

13. Исключен.

(п. 13 исключен с 30 сентября 2021 года. - Постановление Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

14. Основания для дисциплинарной ответственности государственных служащих и меры дисциплинарного взыскания, которые могут применяться к ним за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, установлены ст.ст. 56, 57 Закона.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Порядок и сроки применения к государственным служащим дисциплинарных взысканий, органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания, порядок их обжалования, снятия и погашения определяются законодательством о труде и иными актами законодательства (ч. 4 ст. 57 Закона).

15. При рассмотрении дел об обжаловании дисциплинарных взысканий, в том числе увольнения, по искам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, таможенных органов и других лиц, дисциплинарная ответственность которых установлена дисциплинарными уставами и положениями о дисциплине, судам следует иметь в виду, что законодательство о труде применяется к этим отношениям в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими правовой статус таких лиц (ст. 5 ТК).

При рассмотрении таких дел судам следует руководствоваться нормами дисциплинарных уставов и положений о дисциплине, регулируемыми вопросы определения дисциплинарного проступка, порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий, правомочности должностных лиц применять дисциплинарные взыскания, порядка и сроков обжалования дисциплинарных взысканий.

Если дисциплинарными уставами и положениями о дисциплине в целях выявления наличия дисциплинарного проступка и обстоятельств его совершения предусмотрено проведение служебной проверки (служебного расследования), выводы заключения подлежат проверке и оценке судом в совокупности с другими доказательствами.

16. Разъяснить судам, что дела по трудовым спорам об обжаловании дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке искового производства с соблюдением предварительного порядка их рассмотрения в комиссии по трудовым спорам, кроме случаев, предусмотренных ст. 241 ТК.

Дела по спорам лиц, несущих специальную дисциплинарную ответственность, рассматриваются судом с соблюдением порядка, установленного соответствующими дисциплинарными уставами и положениями о дисциплине, в том числе с соблюдением в

предусмотренных случаях предварительного внесудебного порядка их разрешения вышестоящими органами (должностными лицами).

Несоблюдение установленного порядка предварительного внесудебного разрешения дела о дисциплинарной ответственности препятствует возбуждению и рассмотрению этого дела в суде (п. 2 ст. 246, п. 1 ст. 165 ГПК).

17. При рассмотрении дел данной категории суду надлежит проверять, соблюден ли работником срок для обращения за разрешением трудового спора, установленный ст. 242 ТК либо соответствующими уставами, положениями о дисциплине.

Начало течения трехмесячного срока для оспаривания приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора следует исчислять со дня ознакомления (отказа от ознакомления) работника с приказом о дисциплинарном взыскании (ст. 199 ТК).

Для обращения в суд по спорам об увольнении ч. 1 ст. 242 ТК установлен месячный срок, исчисляемый со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании увольнения либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Для лиц, несущих специальную дисциплинарную ответственность, сроки обращения в суд устанавливаются дисциплинарными уставами, положениями о прохождении службы. Если указанными нормативными правовыми актами предусмотрен предварительный порядок рассмотрения жалобы вышестоящим органом (должностным лицом), начало течения срока для обращения в суд исчисляется со дня получения сотрудником отказа вышестоящего начальника в удовлетворении жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи жалобы, если на нее не был получен ответ.

Пропущенный срок для обращения за разрешением спора об обжаловании дисциплинарного взыскания может быть восстановлен судом по заявлению работника при наличии уважительных причин его пропуска (например, болезнь, длительная командировка). Пропуск срока для обращения в суд без уважительных причин является основанием для отказа в иске.

18. При подготовке к судебному разбирательству дел об обжаловании дисциплинарных взысканий судье следует выполнить действия, необходимые для выяснения наличия дисциплинарного проступка, обстоятельств его совершения, а также проверить соблюдение нанимателем установленных ст.ст. 199, 200 ТК порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

Доказательствами совершения дисциплинарного проступка могут являться, в частности, докладные записки, составленные в установленном порядке акты о допущенных нарушениях, материалы проверок, ревизий, проводимых вышестоящими в порядке подчиненности организациями, а также государственными органами.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 30.09.2021 N 8)

С целью определения обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, а также достаточности доказательств по делу рекомендовать судам проводить предварительное судебное заседание.

19. В целях воспитательного воздействия судебных процессов в необходимых случаях дела о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников следует рассматривать в выездных судебных заседаниях в организациях; на выявленные упущения и недостатки в работе по укреплению трудовой дисциплины и порядка реагировать частными определениями.

Председатель

Верховного Суда

Республики Беларусь

В.О.Сукало

Секретарь Пленума,

судья Верховного Суда

Республики Беларусь

И.Н.Минец
