

APLICAREA LEGISLAȚIEI REPUBLICII MOLDOVA REFERITOARE LA RESPONSABILITATEA DISCIPLINARĂ A MUNCITORILOR ȘI FUNCȚIONARILOR

Alexandru SOSNA, doctor în drept, USM, cercetător superior, AȘM
Constantin LUPU, doctor în științe economice,
conferențiar universitar, USEM

Rezumat

Responsabilitatea disciplinară este o varietate a responsabilității juridice a persoanei, aplicată la muncitori și funcționari, care nu-și onorează obligațiunile de serviciu nemotivat sau nu le îndeplinesc în modul cerut de angajator. Autorii și-au propus să actualizeze diferite articole din Codul Muncii ce reglementează subiectul vizat. Analizând diferite situații, autorii expun condițiile de aplicare a penalităților.

***Cuvinte-cheie:** legislație, codul muncii, responsabilitate juridică, penalitate, responsabilitate disciplinară*

THE REPUBLIC OF MOLDOVA'S LAW ENFORCEMENT ON THE DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF WORKERS AND CIVIL SERVANTS

Abstract

Disciplinary responsibility is a variety of legal liability of the person, applied to workers and civil servants, who do not honor their duty service obligations or do not do them in the manner required by the employer. The authors have suggested updating various articles of the Labor Code that regulate the subject. Analyzing different situations, the authors set out the conditions for applying penalties.

***Keywords:** legislation, labor code, legal responsibility, penalty, disciplinary responsibility*

ПРИМЕНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА, УСТАНОВЛИВАЮЩЕГО ДИСЦИПЛИНАРНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

Актуальность темы обусловлена её значением. Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности, которая применяется к рабочим и служащим,

которые не исполняют без уважительных причин свои трудовые обязанности либо исполняют их ненадлежащим образом.

Примененное к работнику незаконное дисциплинарное взыскание порочит его честь и достоинство.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения записывается в трудовую книжку работника, которая является своеобразным трудовым паспортом работника.

Запись в трудовой книжке работника об увольнении за нарушение трудовой дисциплины, особенно об увольнении за утрату доверия, превращает трудовую книжку в своего рода «волчий билет», ибо устроиться с такой трудовой книжкой на работу в стране с низким уровнем занятости населения и высоким уровнем безработицы весьма и весьма непросто.

Актуальность темы обусловлена также недостатками отдельных норм Трудового кодекса Республики Молдова, регулирующих дисциплинарную ответственность рабочих и служащих.

В частности, пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ, согласно которому работодатель вправе уволить работника за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания, содержит логическое противоречие, которое можно устранить либо путём официального толкования, т.е. путём принятия Парламентом РМ закона о толковании пункта g) части (1) ст. 86 ТК РМ, либо путём принятия Парламентом РМ закона об изменении пункта g) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Неоднократным считается второе по счёту нарушение, что даёт основание для вывода, что по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ можно уволить работника, который совершил второе по счёту нарушение трудовой дисциплины.

Однако, придаточное предложение «если ранее применялись дисциплинарные взыскания» даёт более веские основания для вывода, что увольнение по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ допускается только при условии, если работник ранее совершил не менее двух нарушений трудовой дисциплины, за которые были наложены дисциплинарные взыскания и после этого работник совершил ещё одно нарушение трудовой дисциплины.

Частью (2) ст. 209 ТК РМ установлен 2-летний срок давности применения дисциплинарных взысканий.

По нашему мнению, данный срок является чрезмерно длительным.

Кодексом Республики Молдова о правонарушениях установлены 12-месячный и 18-месячный сроки давности применения наказаний за правонарушения, которые обладают большей степенью общественной опасности, чем нарушение трудовой дисциплины.

Срок давности применения уголовных наказаний за незначительные преступления установлен Уголовным кодексом РМ продолжительностью 2 года.

По нашему мнению, необходимость сокращения 2-летнего срока, установленного частью (2) ст. 209 ТК РМ, очевидна.

Автор поставил цель осветить основные положения ТК РМ, регулирующие дисциплинарную ответственность рабочих и служащих, обратить внимание на противоречивые и несправедливые нормы ТК РМ.

Изложение основного материала. При применении дисциплинарной ответственности рабочих и служащих работодатели должны руководствоваться пунктами г)-г) части (1), частью (2) ст. 86, ст. 206-211 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года.¹

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров судебные инстанции руководствуются ТК РМ ТК и постановлением Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова № 9 о ТК РМ 22.12.2014 года «О судебной практике рассмотрения споров, которые возникают в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора».²

Учёные по-разному определяют понятие «дисциплинарная ответственность».

Отдельные учёные считают, что дисциплинарная ответственность – это «одна из правовых форм воздействия на нарушителей

¹ Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.

² «Кадры и заработная плата», № 2 (98), 2015, «Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова!», 2015, № 4.

трудовой дисциплины; один из видов юридической ответственности (наряду с уголовной, административной, гражданско-правовой). Заключается в наложении дисциплинарных взысканий администрацией предприятия или учреждения, где трудится работник»¹.

Юридическая ответственность – это «предусмотренная нормами права обязанность субъекта правонарушения претерпевать неблагоприятные последствия».²

Дисциплинарную ответственность рабочих и служащих можно рассматривать как институт права и как санкцию, установленную этим институтом права.

Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих представляет собой совокупность правовых норм, устанавливающих основания, условия, порядок и сроки применения работодателем дисциплинарных взысканий к рабочим и служащим, совершившим нарушение трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих установлена ст. 206-211 ТК РМ.

Основанием применения дисциплинарного взыскания является дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное виновное неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей.³

Обязанности рабочих и служащих (далее – работников) установлены частью (2) ст. 9 ТК РМ, правилами внутреннего распорядка предприятия, должностными инструкциями и другими нормативными актами на уровне предприятия.

Дисциплинарными проступками считаются, в частности, опоздания на работу, самовольный уход с работы, появление на работе в нетрезвом состоянии.⁴

¹ Большой юридический словарь, под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2004 г., стр. 160.

² Большой юридический словарь, под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2004 г., стр. 694-395.

³ Капша Т., Сосна Б., Захария С., «Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие», Германия, 2016, стр. 249.

⁴ Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 140.

Основаниями для привлечения к дисциплинарной ответственности являются дисциплинарные проступки, совершенные в рабочее время. Дисциплинарные проступки, совершенные работниками в свободное от работы время, не дают работодателю права привлекать этих работников к дисциплинарной ответственности. В частности, не допускается привлечение к дисциплинарной ответственности работника, который во время своего ежегодного отпуска появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Если дисциплинарный проступок повлек причинение предприятию материального ущерба, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и привлечь его к материальной ответственности.

Дисциплинарные взыскания – это установленные частью (1) ст. 206 ТК РФ санкции, которые работодатель вправе применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, в порядке, установленном ст. 206-211 ТК РФ.

Дисциплинарные взыскания установлены частью (1) ст. 206 ТК РФ, согласно которой за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- а) предупреждение;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами г) – р) части (1) ст. 86).

Дисциплинарные взыскания в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины установлены пунктами г)-р) части (1) ст. 86 ТК РФ, согласно которым увольнение по инициативе работодателя допускается по следующим основаниям:

- г) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания;
- д) повторное отсутствие на работе без уважительных причин в течение четырех часов подряд (без учета перерыва для питания) в течение рабочего дня;

і) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте к) ст. 76;

ј) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий;

к) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику;

л) неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (ст.301);

м) совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью;

н) применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия (ст.301);

о) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию;

р) однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером;

г) предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) ст. 57), подтвержденное в установленном порядке.

Порядок применения всех дисциплинарных взысканий установлен частями (4), (5) ст. 206, ст. 207-211 ТК РМ.

При применении дисциплинарных взысканий в виде увольнений по основаниям, предусмотренным пунктами г) – р) части (1) ст. 86 ТК РМ, работодатель должен соблюдать не только требования частей (4), (5) ст. 206 и ст. 207-211 ТК РМ, но

и требования части (2) ст. 86, части (1) ст. 87, ст. 257 и частей (1) и (2) ст. 387 ТК РМ.

Согласно части (4) ст. 206 ТК РМ за один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.

Согласно части (5) ст. 206 ТК РМ при наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

Дисциплинарные наказания имеют право применять органы, указанные в ст. 207 ТК РМ.

Дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника. Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями и иными нормативными актами, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к указанным в части (1).

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены (пункт d) части (1) ст. 206) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях.

Дисциплинарное взыскание, примененное неуполномоченным органом, признаётся незаконным.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 208 ТК РМ,

Согласно части (1) ст. 208 ТК РМ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен письменно затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. Объяснение о совершенном проступке может быть представлено работником в течение пяти рабочих дней со дня затребования. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

Легальное определение понятия «представители работников»

содержится в ст. 1 ТК РМ, согласно которой представители работников – 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 настоящим кодексом (ст. 21).

Нарушение работодателем требований части (1) ст. 208 ТК РМ не является основанием для признания дисциплинарного взыскания незаконным, если вина работника в нарушении трудовой дисциплины доказана, дисциплинарное взыскание применено уполномоченным органом и сроки применения дисциплинарного взыскания не нарушены.

Согласно части (2) ст. 208 ТК РМ при определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование, продолжительность которого не может превышать одного месяца. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Одним из необходимых условий законности применения к работнику дисциплинарного взыскания является соблюдение работодателем пресекательных сроков применения дисциплинарных взысканий, установленных частями (1) и (2) ст. 209 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 209 ТК РМ 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.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о совершенном дисциплинарном проступке стало известно лицу, которому непосредственно подчинён работник, совершивший дисциплинарный проступок, даже если это лицо не обладает правом приёма и увольнения работников.¹

¹ Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Кишинев, 2004, стр. 117.

Согласно части (2) ст. 209 ТК РМ 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.

Следует учесть, что дисциплинарное взыскание за дисциплинарный проступок, установленный в результате ревизии, не может быть наложено в случае истечения одномесячного срока, установленного частью (1) ст. 209 ТК РМ. Днем обнаружения такого дисциплинарного проступка является день подписания акта ревизии. И если акт ревизии был подписан 1 июля, то приказ об увольнении за нарушение, выявленное в результате этой ревизии, должен быть издан не позднее 1 августа.¹

По нашему мнению, установленный частью (2) ст. 209 ТК РМ 2-летний срок давности применения дисциплинарных взысканий является чрезмерно длительным, не соответствующим степени тяжести социальной опасности дисциплинарных проступков.

Установленный частью (2) ст. 206 ТК РМ двухлетний срок давности применения дисциплинарных взысканий превышает даже сроки применения наказаний за правонарушения, установленные частями (2) и (3) ст. 30 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях (далее – КоП РМ) № 218-XVI от 24.10.2008 года

Согласно части (2) ст. 30 КоП РМ общий срок давности привлечения к ответственности за правонарушение составляет один год.

Согласно части (3) ст. 30 этого кодекса особый срок давности привлечения к ответственности за правонарушения, предусмотренные ст. 179 КоП РМ, составляет 18 месяцев.

Согласно части (4) ст. 30 этого кодекса срок давности привлечения к ответственности за правонарушение сокращается

¹ Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 141.

наполовину для лиц, которые на момент совершения правонарушения не достигли совершеннолетия.

Очевидно, что правонарушения характеризуются более высокой степенью социальной опасности, чем дисциплинарные проступки. Поэтому установленный частью (2) ст. 209 ТК РМ двухлетний срок следует сократить до 9 месяцев.

Вряд ли можно признать гуманной норму права, устанавливающую одинаковые сроки давности привлечения к ответственности за нарушение трудовой дисциплины и за совершение незначительных преступлений.

Так, согласно пункту а) части (1) ст. 60 Уголовного кодекса РМ № 985-XV от 18.04.2002 года лицо освобождается от уголовной ответственности, если со дня совершения незначительного преступления истек 2 –летний срок.¹

По нашему мнению, нельзя устанавливать одинаковые сроки давности привлечения к дисциплинарной и к уголовной ответственности. Тем более, что в 2-х летний срок давности применения дисциплинарных взысканий не включается время производства по уголовному делу, которое, как правило, бывает весьма длительным.

Таким образом, часть (2) ст. 209 позволяет привлечь работника к дисциплинарной ответственности даже через 3-4 года после совершения им дисциплинарного проступка, что нельзя признать ни гуманным, ни целесообразным.

При применении дисциплинарных взысканий к лицам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденные от основной работы, работодатель обязан учитывать гарантии, установленные ст. 387 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 387 ТК РМ лица, избранные в состав профсоюзных органов всех уровней и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям и/или переведены на другую работу без предварительного письменного согласия органа, членами которого они являются.

¹ Официальный монитор РМ № 72-74 от 14.04.2009 г.

Согласно части (2) ст. 387 ТК РФ руководители первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Согласно части (1) ст. 210 ТК РФ дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

- а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;
- б) срок обжалования взыскания;
- в) орган, в который можно обжаловать взыскание.

Согласно части (2) ст. 210 ТК РФ приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) ст. 206, которое применяется с соблюдением части (3) ст. 81, объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, децентрализованная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

Согласно части (3) ст. 210 ТК РФ приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном ст. 355.

Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание путём обращения непосредственно в суд первой инстанции .

Согласно ост. 353 ТК РФ работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных ст. 348, в том числе для обжалования судебных

решений (определений) по данным спорам и конфликтам, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Согласно ст. 82 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.¹

Согласно части (1) ст. 83 ГПК РМ государственная пошлина состоит из денежной суммы, взимаемой судебными инстанциями на основании закона в доход государства с лиц, в интересах которых совершаются процессуальные действия по рассмотрению гражданских дел или которым выдаются копии документов дела.

Согласно ст. 90 ГПК РМ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся:

- a) суммы, подлежащие выплате свидетелям, переводчику, экспертам и специалистам;
- b) расходы по производству осмотра на месте;
- c) расходы по извещению и вызову сторон в суд;
- d) расходы по проезду и проживанию, понесенные сторонами и другими участниками процесса в связи с явкой в судебную инстанцию;
- e) расходы по оплате услуг переводчика, понесенные иностранными гражданами и лицами без гражданства, если международными договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова, не предусмотрено иное;
- f) расходы по розыску ответчика;
- g) расходы по производству экспертизы;
- h) расходы по исполнению судебных актов;
- i) расходы по предоставлению юридической помощи;
- j) расходы по объявлению несостоятельности;
- k) возмещения за потерю рабочего времени;
- l) прочие необходимые расходы, понесенные судебной инстанцией и участниками процесса.

¹ Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.

ГПК РМ освобождает работников только от уплаты государственной пошлины.

Однако ст. 353 ТК РМ, который является специальным законом, освобождает работников-истцов от уплаты судебных расходов, которые состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. Часть (3) ст. 6 закона РМ «О законодательных актах» № 780-XV от 27.12.2001 года предусматривает, что в случае противоречия между нормой общего законодательного акта и нормой специального законодательного акта, имеющих равную юридическую силу, применяется норма специального законодательного акта.¹

При обращении в суд работник должен учитывать, что пунктом а) части (1) ст. 355 ТК РМ установлен 3-месячный срок исковой давности, который начинает течь со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Как правило, этот срок исчисляется со дня ознакомления работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания, либо со дня, когда работник отказался от ознакомления с приказом.

Согласно части (1) ст. 211 ТК РМ срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Согласно части (2) ст. 211 ТК РМ работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представителей работников или непосредственного руководителя работника.

Согласно части (3) ст. 211 ТК РМ в течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться поощрения, предусмотренные ст. 203 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 203 ТК РМ за успехи в работе работодатель может применять следующие виды поощрений:

¹ Официальный монитор РМ № 36-38 от 14.03.2002 г.

- a) объявление благодарности;
- b) премирование;
- c) награждение ценным подарком;
- d) награждение почетной грамотой.

Часть (3) ст. 211 ТК РМ запрещает работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, выплату поощрительных премий.

Этот запрет не распространяется на премии, установленные положениями о премировании в соответствии с пунктом f) ст. 4 и ст. 137 ТК РМ.

При применении дисциплинарных взысканий в виде увольнения должны быть соблюдены не только требования 206-211, но и требования ст. 87 и 257 и частей (1) и (2) ст. 387 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами c), e) и g) части (1) ст. 86, допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

Согласно части (2) ст. 87 ТК РМ увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

Пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ даёт работодателю право уволить работника за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания.

Данный пункт содержит противоречия, что требует его официального толкования, либо изменения принятым парламентом законом.

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

1) на работника было наложено не менее 2 дисциплинарных взысканий, срок действия которых не истёк, и после этого работник совершил ещё одно нарушение трудовой дисциплины,

2) дисциплинарные взыскания были применены с соблюдением требований ст. 206-211 и частей (1) и (2) ст. 387 ТК РФ,

3) увольнение за дисциплинарный проступок, совершенный после применения к работнику не менее 2 дисциплинарных взысканий, произведено с соблюдением требований ст. 87, 206-211 ТК РФ, а также требований ст. 257 ТК РФ, если работник является несовершеннолетним.

Согласно ст. 257 ТК РФ увольнение работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается только с письменного согласия территориального агентства занятости населения с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных ТК РФ.

При увольнении по пункту г) части (1) ст. 86 ТК РФ (а также по пунктам h)-г) части (1) ст. 86 ТК РФ) должны быть соблюдены также требования части (2) ст. 86 ТК РФ, согласно которой не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет, в период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.

На основании пункта h) части (1) ст. 86 ТК РФ работодатель вправе уволить работника в случае повторное отсутствие на работе без уважительных причин в течение четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Увольнение по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РФ будет считаться правомерным, если:

1) работник повторно отсутствовал на работу без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня без учета перерыва для питания,

2) соблюдены требования части (2) ст. 86, ст. 87, 206-211 и частей (1) и (2) ст. 387 ТК РФ.

Пункт h) части (1) ст. 86 ТК РМ, по нашему мнению, следует изменить, т.к. он не учитывает, что многие работники работают неполное рабочее время 3-4- часа в день. Поэтому пункт h) части (1) ст. 86 ТК РМ следует изменить, предоставив работодателю право уволить работника без уважительных причин повторно отсутствующего на работе в течение всего рабочего дня.

Пункт i) части (1) ст. 86 ТК РМ даёт работодателю право уволить работника, который появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте k) ст. 76 ТК РМ.

Согласно пункту k) ст. 76 ТК РМ действие индивидуального трудового договора приостанавливается за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников.

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

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

2. состояние опьянения установлено заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников,

3. соблюдены требования части (2) ст. 86 , ст. 206-211 и частей (1) и (2) ст. 387 ТК РМ.

Заключение медицинского учреждения, подтверждающее состояние опьянения, должно соответствовать требованиям Положения о порядке проведения теста на алкоголь и медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера, утвержденного постановлением Правительства РМ № 296 от 16.04.2009 года.¹

По этому основанию нельзя увольнять работников,

¹ Официальный монитор РМ № 80-81 от 24.04.2009 г.

которые находились на работе в состоянии опьянения в период, когда они не обязаны исполнять свои трудовые обязанности (в период отпуска, после окончания рабочего дня).¹

Увольнение по пункту i) части (1) ст. 86 ТК РМ признается незаконным и в случае, если акт, подтверждающий появление работника на работе в состоянии опьянения, составлен комиссией, образованной только из представителей работодателя.

Пункт j) части (1) ст. 86 ТК РМ даёт работодателю право уволить работника, совершившего по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий.

Увольнение по этому основанию признаётся правомерным, если:

1. увольнение произведено после вступления в силу решения (приговора) суда или иного органа о применении наказания за совершение хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия,
2. соблюдены сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий.

Пункт k) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает увольнение по инициативе работодателя за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику

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

- 1) работник непосредственно обслуживает денежные или материальные ценности,
- 2) работник совершил виновные действия, дающие основание для утраты доверия (например, совершил хищение (в том числе мелкое) имущества предприятия, использовал имущество

¹ Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Кишинев, 2004, стр. 120.

предприятия в личных целях, несвоевременно прихододал материальные ценности, допустил недостачу имущества),

3) работодателем соблюдены сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий.¹

Пункт 1) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает увольнение за неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (ст.301).

По этому основанию могут быть уволены только педагогические работники.

Увольнение по этому основанию будет правомерным, если:

1) педагогический работник неоднократно в течение года грубо нарушил устав учебного заведения,

2) работодателем были соблюдены сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий.

Пункт m) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает увольнение за совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью.

По этому основанию могут быть уволены только работники, осуществляющие воспитательные функции (воспитатели детских дошкольных учреждений, учителя школ, преподаватели институтов и др.).

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

1. уволенный работник выполнял воспитательные функции и совершил аморальный проступок,

2. работодателем соблюдены сроки и порядок увольнения.

Пункт n) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает увольнение за применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия (ст. 301).

¹ Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Кишинев, 2004, стр. 124-125.

Увольнение по пункту n) части (1) ст. 86 ТК РФ (дублирующего пункт h) части (1) ст. 301 ТК РФ) будет законным, если:

1. педагогический работник применил к воспитаннику физическое или психическое насилие,

2. работодателем соблюдены сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий.

Следует учесть также требования части (2) ст. 89 ТК РФ, согласно которой при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования работником—членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует согласие (консультативное мнение) профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.

Пункт о) части (1) ст. 86 ТК РФ предусматривает увольнение за подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию.

По этому основанию могут быть уволены только руководитель предприятия, его заместители и главный бухгалтер.

Правовым актом, причинившим ущерб предприятию, может быть приказ об увольнении работника с нарушением закона, повлекший восстановление его на работе и взыскание с предприятия причиненного незаконным увольнением ущерба. Таким правовым актом может быть и договор купли-продажи о приобретении товара для предприятия по завышенной цене.

Если материальный ущерб предприятию причинён хищением, установленным приговором суда или решением компетентного органа, увольнение производится по пункту j) части (1) ст. 86 ТК РФ.

Увольнение будет правомерным, если соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий, в том числе и сроки их применения, установленные ст. 209 ТК РФ.

Пункт p) части (1) ст. 86 ТК РФ предусматривает

увольнение за однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером.

ТК РМ не даёт определения понятия «однократное грубое нарушение служебных полномочий». Судебная практика признаёт такими нарушениями нарушения, причинившие вред здоровью работников, неисполнение решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника.

Увольнение будет правомерным, если: соблюдены правила применения дисциплинарных взысканий.

Пункт г) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает увольнение за предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) ст. 57), подтвержденное в установленном порядке.

Увольнение по этому основанию может быть произведено, если:

1) работник при поступлении на работу предъявил работодателю подложный документ, необходимый для приёма именно на данную работу (должность),

2) подложность документов подтверждена в установленном порядке, т.е. в порядке, предусмотренном Уголовно-процессуальным кодексом РМ № 122 –XV от 14.03.2003 года.¹

Работник, предъявивший подложный документ (например, диплом), привлекается к ответственности по ст. 361 УПК РМ.

Представление работником подложного документа, который не требуется при приёме на данную должность, не даёт права на увольнение по пункту г) части (1) ст. 86 ТК РМ.

При увольнении по этому основанию должны быть соблюдены правила применения дисциплинарных взысканий.²

¹ Официальный монитор РМ № 248-251 от 05.11.2013 г.

² Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Кишинев, 2004, стр. 130-131.