III Межвузовская студенческая конференция в рамках проекта «Юрист от знаний к практике»

на тему:

«Вопросы трудового законодательства в работе юриста: от приема до увольнения»

Юрист 2.0
ЭКСПЕРТ В ОБЛАСТИ ПРАВА И ЮРИДИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

III Межвузовская студенческая конференция
в рамках проекта «Юрист от знаний к практике» на тему:
«Вопросы трудового законодательства в работе юриста:
от приема до увольнения»

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей: практические проблемы и способы их решения

BOROVTSOV & SALEI
LEGAL SUPPORT SINCE 1994

Юрист 2.0
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Знак Надежда Михайловна

- партнер АБ «Боровцов и Салей БИС»
- практикующий адвокат, работа в юридическом консалтинге с 2002
- автор и ведущий семинаров на правовую тематику для бизнеса
- эксперт Doing Business с 2011 года (“Protecting Investors”, “Enforcing contracts”, “Taxations”, “Labor Market Regulation”)

nz@bis.by

BOROVTSOV & SALEI
LEGAL SUPPORT SINCE 1994

Юрист 2.0

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Ситуация для обсуждения

Встретив опоздавшего в **пятый** раз за эту неделю работника, и узнав, что несмотря на **семь (!)** ранее сделанных устных замечаний, работник так и не выполнил данных ему поручений, директор с наслаждением прокричал: ***«Ты уволен!»***. Через минуту на столе у работника лежала его **трудовая книжка**, на карточку была перечислена месячная зарплата в эквиваленте **1000** долларов. Работнику было предписано исчезнуть и забыть дорогу в офис.

Какие риски возникли у компании?

Как это происходит?

Репутационные издержки

Утечка информации

Передача дел

Поиск замены

Некоторые последствия

Юридические риски

Знакомьтесь, ex-Работник

BOROVTSOV & SALEI
LEGAL SUPPORT SINCE 1994

Юрист 2.0
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Наниматель vs. Работник

Голиаф vs. Давид

Главное - процесс

Увольнение

Подача иска (1 месяц)

Решение 1 инстанции (1 месяц*- до 3)

Запрос мотивировочной части - 10 дней

Составление мотивировочной части – 7 дней** (до 20)

Подача кассационной жалобы (10 дней)

Рассмотрение кассационной жалобы (2 месяца)

Общий срок вынужденного прогула

Финансовые риски?

1. • Средний заработок за время вынужденного прогула (~6000)
2. • Возмещение морального вреда (~0-600?)
3. • Восстановление на работе (~?)
4. • Судебные издержки (свои) (~?)
   • Судебные издержки (работника) (~?)

Восстановить на работе

Ст. 243 ТК РБ – признать восстановление нецелесообразным – присудить возмещение 10 СМЗ (~10000)

BOROVTSOV & SALEI
LEGAL SUPPORT SINCE 1994

Юрист 2.0
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Трудовая сберегательная книжка.

- **Нет подписи – нет подтверждения выдачи.**

- **Каждый день просрочки выдачи** (как и каждый день просрочки окончательного расчета) **= 1 среднедневный заработок**

Трудовой кодекс Республики Беларусь
п. 4 ст. 42

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случаях:

систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

Последствия применения мер дисциплинарной ответственности

- Применение одной меры дисциплинарного взыскания позволяет нанимателю в случае нарушения работником трудовой дисциплины в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания принять решение об его увольнении по п. 4 ст. 42 ТК.

- Применение иных мер воздействия на работника невыгодно для работника экономически, в плане профессионального роста

Сроки для увольнения по п.4 ст.42 ТК:

1 месяц со дня обнаружения нового проступка

6 месяцев со дня совершения нового проступка

1 год со дня применения дисциплинарного взыскания

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Статья 197 ТК:

Дисциплинарная ответственность устанавливается за дисциплинарный проступок:

1. противоправное;
2. виновное;
3. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником;
4. своих трудовых обязанностей.

ст. 198 – 204 Трудового кодекса

Допустимые меры дисциплинарной ответственности:

Иные меры воздействия на работников

Меры, предусмотренные законодательством о труде или закрепленные в локальных нормативных актах:

- депремирование;
- изменение продолжительности трудового отпуска;
- изменение режима рабочего времени;
- иные меры.

Дисциплинарные взыскания (ст. 198 ТК):

1. **замечание;**
2. **выговор;**
3. **увольнение в строго ограниченных случаях.**

BOROVTSOV & SALEI
LEGAL SUPPORT SINCE 1994

Юрист 2.0
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания: иные случаи

при однократном ***грубом нарушении трудовых обязанностей*** руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, работниками.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания: иные случаи

Основания:

п. 5 ДЕКРЕТА ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ от 26.07.1999 N 29:

Считать неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей **грубым нарушением трудовых обязанностей**.

Процедура: соответствующий Декрет + ТК

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания: иные случаи

Основания:

п. 3.5, 6.1 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014г. №5:

Предоставить руководителям организаций право: расторгать трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, **повлекшее причинение организации ущерба** в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей.

Процедура: соответствующий Декрет + ТК

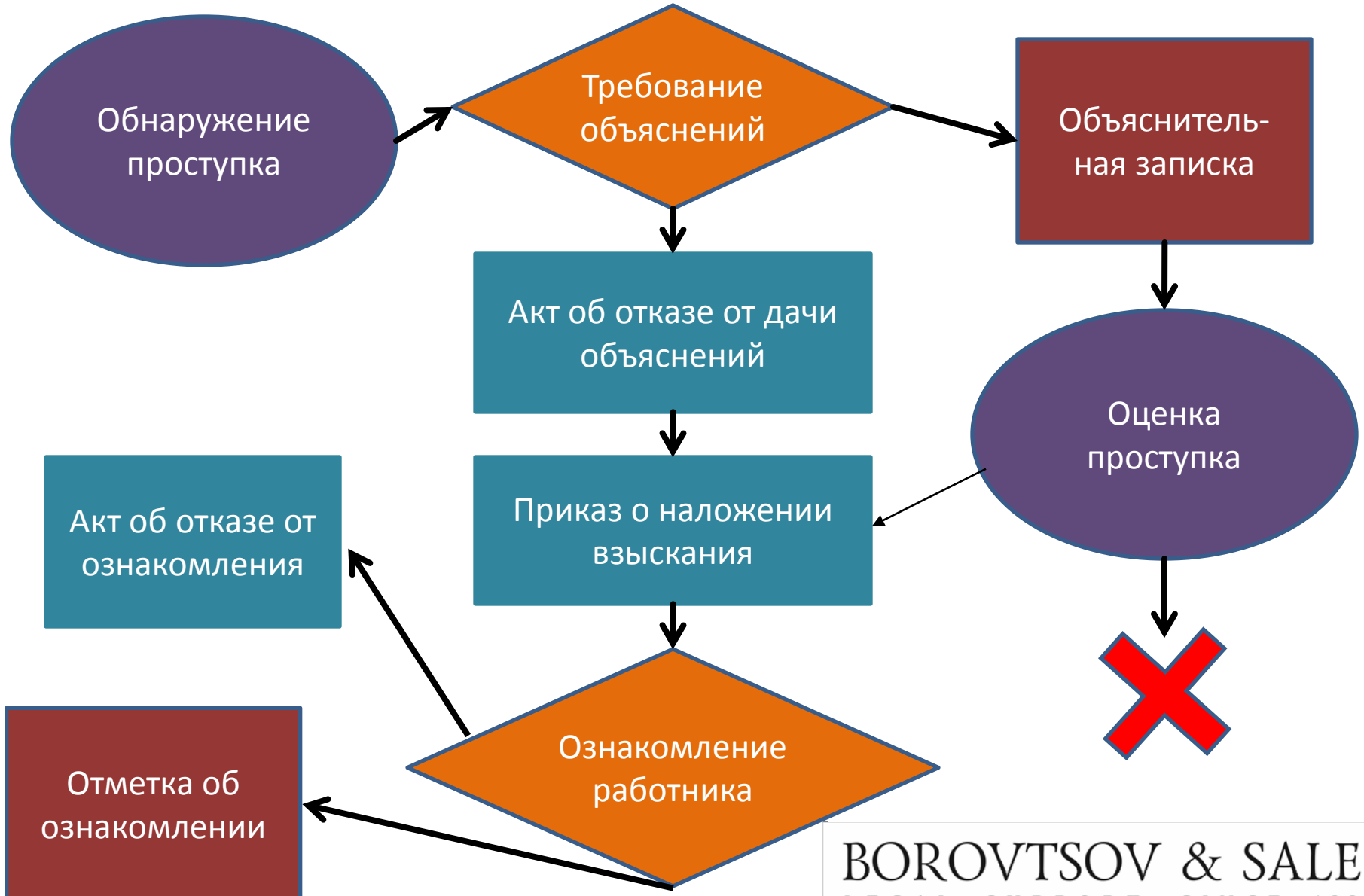
Увольнение как мера дисциплинарного взыскания в случае

систематического неисполнения работником без уважительных причин ***обязанностей***, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику **ранее применялись меры дисциплинарного взыскания** –

п. 4 ст. 42 ТК

Процедура: Трудовой кодекс

Алгоритм действий нанимателя по привлечению к дисциплинарной ответственности



BOROVTSOV & SALEI
LEGAL SUPPORT SINCE 1994

Не подлежат увольнению:

- родители, обязанные возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении – до полного возмещения таких расходов (п. 14 Декрета Президента Республики Беларусь №18 от 24.11.2006г.);
- в период временной нетрудоспособности, отпуска работника – до прекращения соответствующих обстоятельств (ст. 43 ТК)

Не подлежат увольнению:

- родители, обязанные возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении – до полного возмещения таких расходов (п. 14 Декрета Президента Республики Беларусь №18 от 24.11.2006г.);
- работники в период временной нетрудоспособности, отпуска – до прекращения соответствующих обстоятельств (ст. 43 ТК).

Нюансы судебной практики:

Бремя доказывания законности и соблюдения порядка увольнения лежит на нанимателе.

Важно:

- документально подтвредить наличие должностных обязанностей, неисполнение которых вменяется работнику
- соблюсти процедуру и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности
- собрать доказательства вины работника и неуважительности причин неисполнения им своих обязанностей

Нюансы судебной практики:

Бремя доказывания законности и соблюдения порядка увольнения лежит на нанимателе.

Важно:

- в приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности указать конкретные факты неисполнения трудовых обязанностей
- правильно исчислять сроки (ст. 10 ТК)
- соблюдение правил гражданского процесса при сборе и представлении доказательств

Благодарю за внимание!

BOROVTSOV & SALEI
LEGAL SUPPORT SINCE 1994

Юрист 2.0
ЭКСПЕРТ В ОБЛАСТИ ПРАВА И ЮРИДИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР