

ТК не регулирует порядок ознакомления работника с приказом (распоряжением), постановлением нанимателя о дисциплинарном взыскании. На практике это вызывает организационно-правовые проблемы ознакомления работника удалённого структурного подразделения с приказом (распоряжением, постановлением) под расписку на оригинале. Г. Б. Шишко в этой связи полагает, что часть четвертая статьи 199 ТК будет считаться соблюденной, если работник удалённого структурного подразделения организации будет ознакомлен с приказом о наложении дисциплинарного взыскания, полученным в филиале организации из её головного офиса путём обмена документами посредством почтовой, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору [5, с. 229].

Как правило, отметка об ознакомлении с приказом (распоряжением), постановлением ставится работником на самом документе. Одновременно работник может выразить своё согласие (несогласие) с применением взыскания.

Предусмотренный в части пятой статьи 199 ТК пятидневный срок является пресекательным, т. е. ознакомление работника с приказом (распоряжением), постановлением нанимателя по истечении указанного срока лишает дисциплинарное взыскание юридической силы.

В специальной юридической литературе неоднократно обращалось внимание на использование в статье 199 ТК слов «объявление под роспись» и «ознакомление», которые по смыслу различаются, но на практике сводятся к необходимости получения письменного подтверждения ознакомления работника с приказом (распоряжением), постановлением под роспись [6, с. 54].

Заключение. Для устранения указанной неточности часть пятую статьи 199 ТК следует изложить в новой редакции: «Наниматель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.».

Список цитируемых источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 15.07.2015, № 305-3. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс. Беларусь».
2. Там же.
3. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 20 янв. 2014, № 272-3. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс. Беларусь».
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь.
5. Теоретические и практические проблемы юридической ответственности / А. Ф. Вишневский [и др.] ; под ред. В. А. Кучинского ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». Минск : Акад. МВД, 2014. 327 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов : в 40 вып. / под ред. В. И. Кривоного. Могилев : Могилев. обл. укрупн. тип. 228 с. Вып. 17. Гл. 14. Дисциплинарная ответственность. Ст. 197—204

Recently in our state the special attention is given to questions of maintenance of discipline of work and a disciplinary responsibility. Disciplinary responsibility toughening, in our opinion, should be accompanied by perfection of the legislation for the purpose of preservation of balance of interests of the employer and workers, an exception of inexact formulations and collisions.

УДК 349.222

В. П. Мигас

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», прокуратура города Гомеля, Гомель

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СЛУЧАЕ НАХОЖДЕНИЯ В СОСТОЯНИИ ОПЬЯНЕНИЯ ИЛИ УПОТРЕБЛЕНИЯ ЗАПРЕЩЁННЫХ ВЕЩЕСТВ

Рассмотрены особенности расторжения трудового договора по пункту 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК). Проанализированы недостатки трудового законодательства, ограничивающие осуществление государственной политики по борьбе с алкоголизмом и наркоманией, а также права и законные интересы нанимателя, сформулированы предложения по совершенствованию законодательства.

Введение. По информации Всемирной организации здравоохранения Республика Беларусь в настоящее время занимает 10 место в мире по количеству выпитого алкоголя на душу населения [1].

Также получило распространение в стране употребление наркотических и психотропных веществ. В 2015 г. только Гомельским городским отделом Следственного комитета Республики Беларусь возбуждено 564 уголовных дела, связанных с незаконным оборотом наркотиков. В этом же году на учёт в наркологический диспансер города Гомеля поставлено 3 660 лиц, злоупотребляющих алкоголем и 405 человек, употребляющих наркотические вещества [2].

Алкоголизм и наркомания негативно влияют не только на конкретного человека, разрушая его сознание, уменьшая благосостояние, причиняя вред здоровью, но также и на общество в целом, увеличивая уровень преступности и снижая производительность труда.

В связи с изложенным, борьба с алкоголизмом и наркоманией является одной из приоритетных задач, стоящих перед нашей страной. От её результатов напрямую зависит жизнь и здоровье людей, порядок в государстве, экономическое развитие общества, а значит благополучие и материальный достаток граждан.

В то же время, несовершенство трудового законодательства ограничивает сферу его применения, не позволяя наиболее эффективно использовать положения пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь для решения стоящих перед обществом задач [3].

Основная часть. Расторжение трудового договора по пункту 7 статьи 42 ТК в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы является законным и обоснованным правом нанимателя, позволяющим ему обеспечивать трудовую и исполнительскую дисциплину, производительность и охрану труда.

В целях дальнейшей реализации государственной политики в сфере труда, в нашей стране приняты Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (далее — Директива № 1), а также Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» (далее — Декрет № 5). Указанные нормативные правовые акты также содержат положения, позволяющие нанимателю незамедлительно расторгнуть трудовой договор с работником, появившимся на работе в состоянии опьянения или употреблявшим в рабочее время или по месту работы запрещённые вещества [4].

Анализ пункта 7 статьи 42 ТК, подпункта 1.4 пункта 1 Директивы № 1 и подпункта 6.2 пункта 6 Декрета № 5 позволяет сделать вывод о том, что с работником может быть расторгнут трудовой договор в случаях: а) появления в любое время на работе в состоянии опьянения; б) употребления в любом месте в рабочее время запрещённых веществ; в) употребления в любое время по месту работы запрещённых веществ.

Однако из сферы применения вышеназванного законодательства выпадают случаи нахождения работника в состоянии опьянения в рабочее время не по месту работы.

К примеру, работник до начала рабочего времени употребляет запрещённые вещества, однако на работе не появляется (по пути задержан сотрудниками милиции, попал в больницу и т. д.), но факт его нахождения в рабочее время в состоянии опьянения бесспорно установлен. В связи с тем, что трудовым законодательством предусмотрена возможность увольнения работника только за употребление в рабочее время запрещённых веществ, его нельзя уволить по пункту 7 статьи 42 ТК.

Обобщая практику применения законодательства о труде, Верховный Суд Республики Беларусь в пункте 37 постановления Пленума от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» определил, что наниматель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 7 статьи 42 ТК с работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распивавшим спиртные напитки, употреблявшим наркотические или токсические средства, в рабочее время или по месту работы [5].

Руководствуясь указанным постановлением применительно к вышеназванной ситуации работника можно уволить по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 42 ТК, так как он находился в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения. Хотя подобный подход соответствует проводимой в государстве политике по борьбе с пьянством и наркоманией, обеспечению трудовой и исполнительской дисциплины, однако он в настоящее время не может быть признан законным.

Обращает на себя внимание и имеющиеся в законодательстве ограничения по увольнению работников в зависимости от способа употребления ими спиртных напитков.

Согласно нормам действующего законодательства, уволить работника можно только за распитие спиртных напитков, а в отношении других веществ, ограничений по способу их употребления нет. Вместе с тем существует множество методов употребления алкоголя, кроме привычного в нашем понимании процесса распития.

Испанская газета «АВС» приводит следующие нестандартные способы употребления алкоголя: смачивание (закапывание) глаз, использование пропитанных в алкоголе тампонов, клизмирование, внутривенное введение, добавления в еду [6].

В международной сети Интернет содержится множество примеров употребления алкоголя каждым из перечисленных способов, получивших распространение в странах западной Европы и США.

В Республике Беларусь употребление алкоголя указанными способами не распространено, но, тем не менее, подобные хоть и единичные случаи происходят или могут произойти в будущем. К тому же, появился способ употребления алкоголя с помощью кальяна. Этот прибор уже пользуется популярностью в ночных клубах, барах, ресторанах и кафе Европы. При этом состояние опьянения достигается достаточно быстро при минимальном использовании спиртного [7]. Такой способ не напоминает привычное употребление алкоголя, но вполне приемлем, и также может получить распространение в нашей стране.

Однако, употребление алкогольных напитков в рабочее время, иным, нежели распитие способом, не является основанием для увольнения по пункту 7 статьи 42 ТК.

Заключение. Существующие нормы трудового законодательства в определённой степени ограничивают права и законные интересы нанимателя, заинтересованного в надлежащем обеспечении охраны труда, трудовой и исполнительской дисциплины, а также не в полной мере отвечают проводимой в государстве политике борьбы с алкоголизмом и наркоманией.

В целях устранения перечисленных недостатков, пункт 7 статьи 42 ТК, подпункт 1.4 пункта 1 Директивы № 1, а также подпункт 6.2 пункта 6 Декрета № 5 могут быть изложены в следующей редакции: «появление на работе или нахождение в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также употребление спиртных напитков, наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы».

Список цитируемых источников

1. Рейтинг стран мира по уровню потребления алкоголя [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий: информ.-аналит. портал. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-alcohol-consumption/info> (дата обращения: 13.01.2016).
2. Архив прокуратуры г. Гомеля. Наряд № 13д-2015.
3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., №296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 06.01.2016).
4. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины [Электронный ресурс] : Директива Президента Респ. Беларусь, 11 марта 2004 г., № 1. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 06.01.2016). ; Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 06.01.2016).
5. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 06.01.2016).
6. Tampodka, eyeballing и oxy-shots: самые рискованные способы употребления алкоголя // Inopressa: еженд. интернет-изд. 2013. 18 июня. URL: <http://www.inopressa.ru/article/18jun2013/abc/vodka.html> (дата обращения: 06.01.2016).
7. Алкогольный кальян 1 новый способ употребления алкоголя // Домашний бизнес: еженд. интернет-изд. 2012. 18 авг. URL: <http://www.sense-life.com/idea/0151.php> (дата обращения: 06.01.2016).

This work examined denunciation features of the employment contract paragraph 7 Art. 42 of the Labour Code. Analyzed deficiencies of the labor legislation limiting the policy against alcoholism and drug addiction, pursued by the state, as well as the rights and legitimate interests of the employer, defined suggestion on improvement the legislation.

УДК 349.222

В. П. Мигас

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», прокуратура города Гомеля, Гомель

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СЛУЧАЕ СОВЕРШЕНИЯ РАБОТНИКОМ ХИЩЕНИЯ ИМУЩЕСТВА НАНИМАТЕЛЯ

Рассмотрен вопрос расторжения трудового договора по пункту 8 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) в случаях совершения работником уголовно наказуемого хищения имущества нанимателя. Проанализированы недостатки диспозиции пункта 8 статьи 42 ТК, ограничивающие права и законные интересы нанимателя, сформулированы предложения по совершенствованию данной нормы.

Введение. В Республике Беларусь хищение имущества — традиционно наиболее распространённый вид преступлений. Из 4 267 уголовных дел, возбуждённых в 2015 г. Гомельским городским отделом Следственного комитета Республики Беларусь (далее — ГГОСК), более 50% (2 150) возбуждены по фактам хищения имущества, из них 1 534 дела — кражи [1]. Объектом хищения при этом