

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. Tamprocka, 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

является любое имущество, независимо от формы собственности или принадлежности. Среди общего количества хищений определённая часть совершается работниками в отношении имущества нанимателя.

Трудовое законодательство, защищая интересы нанимателя, обоснованно позволяет ему в соответствии с пунктом 8 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь увольнять работника, совершившего по месту работы хищение его имущества [2]. Однако само деяние, очевидное для нанимателя, не может служить основанием для увольнения работника. Согласно требованиям закона, хищение и вина работника в этом должны быть установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Таким образом, законодатель ограничивает возможность увольнения работника за уголовно-наказуемое хищение наличием вступившего в законную силу приговора суда. Указанное обстоятельство существенно сужает круг лиц, которые могут быть уволены по пункту 8 статьи 42 ТК, ущемляет права и законные интересы нанимателя, заинтересованного в обеспечении порядка и трудовой дисциплины, а также в сохранности своей собственности.

Основная часть. Анализ положений Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее — УК), а также Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь (далее — УПК) свидетельствуют о том, что приговор суда, даже при наличии неоспоримых доказательств виновности лица, далеко не во всех случаях является итоговым процессуальным решением по делу [3].

В соответствии с частью первой статьи 250 УПК предварительное расследование по уголовному делу прекращается при наличии оснований, указанных в статье 29, части первой и второй статьи 30 УПК. Согласно части первой и второй статьи 30 УПК прокурор или следователь с согласия прокурора вправе прекратить производство по уголовному делу и освободить лицо от уголовной ответственности.

Конкретные условия освобождения от уголовной ответственности определены статьями 86—88, 88-1, 89 и 118 УК, при этом положения названных статей применяются не к подозреваемым или обвиняемым, а, как указано в их диспозиции, к лицам, совершившим преступления.

Распространённым основанием для прекращения производства по уголовному делу является амнистия. Согласно статье 95 УК амнистия применяется в отношении индивидуально-неопределённого круга лиц. На основании акта амнистии лицо, совершившее преступление, может быть освобождено от уголовной ответственности.

В 2015 г. только на стадии предварительного расследования следователями ГГОСК по амнистии прекращено 231 уголовное дело в отношении 242 человек, из них по фактам хищения имущества — 141 дело [4].

Наиболее часто амнистия применяется в регионах, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, в которых практически все граждане, в соответствии со статьями 12 и 14 Закона Республики Беларусь от 6 января 2009 г. № 9-3 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий» постоянно или преимущественно проживающие на загрязнённой территории, являются пострадавшими от катастрофы и, следовательно, субъектами применения всех выходящих за последние годы законов об амнистии [5].

Ещё одним основанием для освобождения лица, совершившего хищение, от уголовной ответственности при условии его явки с повинной, активного способствования выявлению преступления и полного возмещения причинённого ущерба является часть пятая примечаний к главе 24 УК.

Так, следователем Гомельский городской отдел Следственного комитета в ходе проверки, проведённой по материалам отделения по борьбе с экономическими преступлениями отдела внутренних дел администрации Центрального района города Гомеля, достоверно установлено, что работник СП ОАО «Спартак» А., предоставив фиктивные оправдательные документы в бухгалтерию предприятия о том, что, находясь в командировке на территории Российской Федерации в период времени с 19 июня 2011 г. по 20 июня 2011 г. проживал в гостинице, похитил денежные средства организации в сумме 355 390 рублей. Действия А. квалифицированы по части первой статьи 209 УК.

В связи с тем, что А. явился с повинной, активно способствовал раскрытию преступления и полностью возместил причинённый СП ОАО «Спартак» ущерб, постановлением следователя с учётом примечаний к главе 24 УК в отношении него в возбуждении уголовного дела отказано [6].

Необходимо обратить внимание, что все перечисленные нормы законодательства, предусматривающие конкретные основания освобождения от уголовной ответственности, оперируют термином — лицо, совершившее преступление. По данной причине уголовно-процессуальным законом предусмотрено согласие подозреваемого, обвиняемого на прекращение производства предварительного расследования по указанным основаниям, так как их применение очевидно свидетельствует о причастности лица к совершению преступления.

В соответствии со статьёй 178 и 251 УПК об отказе в возбуждении уголовного дела, прекращении предварительного расследования или уголовного преследования следователь, орган дознания, прокурор выносят мотивированное постановление.

Статьями 279 и 303 УПК также определено, что судья, при наличии предусмотренных УПК обстоятельств, выносит постановление о прекращении производства по уголовному делу.

Таким образом, органом, ведущим уголовный процесс, могут выноситься постановления об освобождении от уголовной ответственности или отказе в возбуждении уголовного дела, в которых констатируется причастность конкретного лица к совершению преступления.

При таких обстоятельствах в случае совершения работником хищения имущества нанимателя и наличии оснований для прекращения производства по уголовному делу или отказа в его возбуждении, он может быть освобождён от уголовной ответственности без вынесения приговора. Однако такого работника нельзя уволить по пункту 8 статьи 42 ТК.

Заключение. Учитывая достаточно широкий перечень оснований освобождения лица, совершившего преступление, от уголовной ответственности, значительное количество расхитителей собственности нанимателя имеют возможность дальше продолжать работу по месту совершения преступления.

С учётом изложенного, в целях реализации прав и законных интересов нанимателей видится целесообразной следующая редакция пункта 8 статьи 42 ТК: «8) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, ведущего уголовный процесс, или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.»

Список цитируемых источников

1. Архив прокуратуры г. Гомеля. Наряд № 13д-2015.
2. 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).
3. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., №275-3 : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 06.01.2016). ; Уголовно-процессуальный Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 16 июля 1999 г., №295-3 : принят Палатой представителей 24 июня 1998 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1998 г. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 06.01.2016).
4. Архив прокуратуры г. Гомеля. Наряд № 13д-2015.
5. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 6 янв. 2009 г., № 9-3. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 06.01.2016).
6. Архив прокуратуры г. Гомеля. Наряд № 15д-2015.

This work examined the issue of denunciation of the employment contract according paragraph 8 Art. 42 of the Labour Code in cases of an employee committed criminally liable stealage of employer's property. Analyzed disposition deficiencies paragraph 8 Art. 42 of the Labour Code, restricting the rights and legitimate interests of the employer, defined suggestion on improvement the given norm.