

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

**ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ
РАЗВИТИЯ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ
ОБЩЕСТВА**

Сборник научных статей

В трех частях

Часть 2

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2016

УДК 340.116

Теоретико-прикладные аспекты развития правовой системы общества : сборник научных статей : в 3 ч. Ч. 2 / редкол. : И. И. Эсмантович [и др.] ; М-во образования Республики Беларусь, Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2016. – 189 с.
ISBN 978-985-577-156-3 (Ч. 2)
ISBN 978-985-577-154-9

Сборник содержит научные статьи ученых и практических работников Республики Беларусь, Российской Федерации, Украины, посвященные приоритетным направлениям развития правовой системы общества, тенденциям взаимодействия национальных правовых систем государств-членов СНГ и мирового сообщества, теоретическим и прикладным основам эффективного функционирования национальной правовой системы в контексте приоритетов социально-экономического развития.

Издание адресовано ученым, практическим работникам, обучающимся на юридических специальностях.

Сборник издается в соответствии с оригиналом, подготовленным редакционной коллегией, при участии издательства.

Редакционная коллегия:

И. И. Эсмантович (гл. ред.), Е. Г. Абраменко, С. Л. Емельянов,
Н. В. Копыткова, Л. А. Краснобаева, Е. И. Усова

Рецензенты:

кандидат юридических наук А. В. Солтанович,
кандидат юридических наук О. Я. Потехина,
кандидат юридических наук А. П. Грахоцкий

ISBN 978-985-577-156-3 (Ч. 2) © Учреждение образования «Гомельский
ISBN 978-985-577-154-9 государственный университет
имени Франциска Скорины, 2016

О. Н. Людвигевич

УО «Барановичский государственный университет»

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ

Статья посвящена анализу оснований, увольнение по которым является мерой дисциплинарного взыскания. Сделан вывод о необходимости расширения таких оснований, что позволит урегулировать вопрос о необходимости соблюдения порядка применения мер дисциплинарного взыскания при увольнении по дискредитирующим основаниям.

Article is devoted the analysis of the bases dismissal on which is a summary punishment measure. The conclusion is drawn on necessity of expansion of such bases that will allow to settle a question on necessity of observance of an order of application of measures of summary punishment at dismissal on the discrediting bases.

Введение. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) содержит исчерпывающий перечень оснований дисциплинарного увольнения. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 198 увольнение является дисциплинарным, если производится по следующим основаниям: систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы; совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; однократное грубое нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников; однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п.п. 4, 5, 7, 8, 9. ст. 42, п. 1 ст. 47) [1].

Вместе с тем, ТК Республики Беларусь и иными нормативными

правовыми актами, в частности Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) [2], Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее - Декрет № 5) [3] предусмотрены другие основания увольнения, которые также связаны с совершением работниками виновных действий. Такая ситуация порождает сложности при реализации нанимателями процедуры увольнения и рассмотрении судами трудовых споров, поскольку законодатель не дает четкого ответа на вопрос о необходимости соблюдения сроков и порядка увольнения, установленных ст.ст. 199-201 ТК Республики Беларусь.

Основная часть. П. 2.10. Декрета № 29 устанавливает дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей: причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом); неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц; незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц; неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений и другие [2].

Перечень оснований, содержащихся в Декрете № 29, был дополнен Декретом № 5. В соответствии с п. 6 Декрета № 5 «Трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения». К дискредитирующим обстоятельствам отнесены дисциплинарные основания увольнения и основания, которые согласно ст. 198 ТК Республики Беларусь таковыми не являются, в частности, совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя; совершение работником, выполняющим

воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ, и другие [3].

В комментарии Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь к Декрету № 5 указывается, что увольнение по дискредитирующим обстоятельствам является мерой дисциплинарного взыскания [4, с. 13]. Такая позиция, по нашему мнению, преждевременна и противоречит действующей редакции ст. 198 ТК Республики Беларусь. Однако мнение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь имеет рациональное зерно по следующим причинам.

Согласно справочной литературе дискредитировать – значит подорвать доверие, умалить авторитет [5, с. 143]. Анализ дискредитирующих обстоятельств увольнения, изложенных в п. 6 Декрета № 5, позволяет утверждать, что практически все они связаны с совершением работником виновных действий и с непосредственным исполнением трудовых обязанностей (за исключением оснований, предусмотренных п.п. 6.3. и 6.6. Декрета № 5).

О том, что рассматриваемые основания увольнения могут быть отнесены к дисциплинарным, свидетельствует и п. 4.2. Декрета № 5, который устанавливает безусловное привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации вплоть до увольнения с занимаемой должности за необеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины работников, ненадлежащие условия труда работников, сокрытие или подмену основания увольнения работника при наличии основания его увольнения за совершение виновных действий [3].

Как обоснованно отмечает И. В. Гуцин, «Увольнение работника по дискредитирующим обстоятельствам производится по особой процедуре, схожей с привлечением к дисциплинарной ответственности». До увольнения работника по таким обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных работником нарушений, оформить ее результаты актом, затребовать письменные объяснения работника [6, с. 5].

Кроме того, увольнение по дискредитирующим обстоятельствам предполагает пребывание работника в «состоянии наказанности», поскольку п. 8 и п. 9 Декрета № 5 устанавливают ограничения на занятие руководящих должностей лицами, уволенными по таким основаниям, в течение пяти лет после увольнения [3]. В этой связи следует отметить, что «состояние наказанности» связано с реализацией дисциплинарной ответственности и непосредственно выражается в определенных ограничениях.

Для законодательной практики других стран, как правило, характерен более широкий подход к определению перечня оснований, увольнение по которым является дисциплинарным взысканием. Так, ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации относит к таким основаниям разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы в связи с исполнением трудовых обязанностей [7]. В Трудовом кодексе Российской Федерации также предусмотрены основания увольнения отдельных категорий работников, увольнение по которым связано с реализацией дисциплинарной ответственности работников: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев; нарушение спортсменом, в том числе однократное, антидопинговых правил [7]. Аналогичный, достаточно широкий перечень оснований, увольнение по которым признается дисциплинарным взысканием, характерен и для законодательной практики Казахстана [8].

Кроме того, как обоснованно подчеркивает О.С.Курылева, основу модели прекращения трудового договора составляет принцип свободы труда и запрещение всех форм принудительного и обязательного труда, которое сочетается с ограничением права нанимателя на увольнение работников как более слабой стороны трудового договора. Однако в развитии законодательства Республики Беларусь наблюдается тенденция отказа от данной модели не только в отношении права работника на прекращение трудового договора по его инициативе, но и права нанимателя на прекращение трудового договора по его инициативе. Ограничение возможности нанимателя увольнять работников по своей инициативе закрепляется путем достижения гарантийных норм, в том числе предусматривающих основания увольнения по инициативе нанимателя в виде исчерпывающего перечня, и предоставления нанимателю права (не обязанности) на увольнение [9, с. 139].

Заключение. Таким образом, с целью устранения возможных коллизий, проблем в реализации процедуры увольнения, обеспечения пра-

вовою определенности, недопущения возникновения споров, связанных с увольнением, полагаем, что отдельные дискредитирующие обстоятельства увольнения могут быть отнесены к дисциплинарным основаниям и соответственно указаны в ст. 198 ТК Республики Беларусь.

Такие основания увольнения, предусмотренные ст. 47 ТК Республики Беларусь, как совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; неподписание, либо нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией; неподписание работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ (п.п. 2, 3, 5, 6 ст. 47) [1] связаны с исполнением трудовых обязанностей и виной работника, в связи с чем могут быть отнесены к дисциплинарным основаниям увольнения.

Указанное решение проблемы потребует от нанимателя соблюдения процедуры и сроков увольнения, предусмотренных ТК Республики Беларусь, и внесет определенность в отношения, связанные с привлечением и реализацией дисциплинарной ответственности.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Респ. Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 25.07.2015 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 13.02.2012 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

4. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и ра-

ботникам организаций». По материалам сайта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь // Труд и заработная плата. – 2015. – Январь. – С. 9–14.

5. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – 15-е изд. – М. : Рус. яз., 1984. – 797 с.

6. Гуцин, И. В. вопросы расторжения нанимателем трудового договора (контракта) с работниками по дискредитирующим обстоятельствам / Д. И. Гуцин // Проблемы правотворческой и правоприменительной практики в условиях развития информационного общества : сб. науч. ст. в 2-х ч. Ч. 2 / ГрГУ им. Я. Купалы ; редкол. : С. Е. Чебуранова (гл. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГМУ, 2015. – 364 с. – С. 3–6.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации : Закон Российской Федерации, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : в ред. федер. Закона Российской Федерации от 30.12.2015 // Консультант Плюс : Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2016.

8. Трудовой кодекс Респ. Казахстан : Закон Респ. Казахстан, 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК // Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.base.spinform.ru>. – Дата доступа : 03.03.2016.

9. Курылева, О. С. Отрицательные последствия изменения модели прекращения трудовых отношений по инициативе нанимателя / О. С. Курылева // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. трудов по итогам III междунар. Науч.-практ. Конф., 23–24 окт. 2015 г. / редкол. : К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар ун-т «МИТСО», 2015. – 270 с. – С. 83–85.