

УДК 349.227

Т. В. Ковалёва,
старший преподаватель кафедры
гражданско-правовых дисциплин
юридического факультета Гомельского
государственного университета имени Ф. Скорины

НЕКОТОРЫЕ ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ОТДЕЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ УВОЛЬНЕНИЯХ И ОТСТРАНЕНИИ ОТ РАБОТЫ

Аннотация

Проведено исследование отдельных гарантий прав работников при дисциплинарных увольнениях: установление срока при расторжении трудового договора в случае отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей; уведомление профсоюза при увольнении работника по инициативе нанимателя; соблюдение процедуры отстранения работника в случае совершения работником хищения имущества нанимателя. Предложены конкретные варианты совершенствования данных гарантий.

Ключевые слова: взыскание, гарантии прав работника, отстранение за хищение имущества нанимателя, уведомление профсоюза, увольнение.

Введение

В системе прав человека и гражданина современных государств, в том числе Республики Беларусь, одно из важных мест занимают трудовые права. Для охраны и защиты трудовых прав работников установлены определенные гарантии, в том числе применительно к увольнениям. Е. В. Мотиной обращено внимание, что подчиненное и зависимое положение работника требует установления для него дополнительных гарантий законности в области ответственности [1, с. 87].

В связи с этим нами выделено несколько групп гарантий прав работников, применяемых при дисциплинарных увольнениях:

- 1) гарантии, связанные с общими положениями о прекращении трудового договора;
- 2) гарантии, связанные с привлечением работника к дисциплинарной ответственности и проведением проверки при наличии дискредитирующих обстоятельств увольнения;
- 3) гарантии, связанные с рассмотрением трудового спора о незаконном прекращении трудовых отношений [2, с. 682–683].

Одной из главных гарантий при увольнении работника, в том числе за совершение дисциплинарного проступка, является прекращение трудового договора по законному основанию с соблюдением установленного порядка. В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от

28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» обращено внимание на необходимость нанимателя соблюдать положения ст. 42, 43, 46 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК).

Целью настоящего исследования является предложение мер, направленных на совершенствование отдельных гарантий прав работников, применяемых при дисциплинарных увольнениях. Достижение данной цели позволит усовершенствовать правоприменительный процесс привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Основная часть

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя является увольнение за отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей (абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК). Однако законодательством не определено, с какого момента возможно увольнение работника по указанному основанию. В. Э. Самосейко считает, что если буквально понимать абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК, то можно предположить — с первого дня отбывания административного ареста [3]. В то же время ч. 6 ст. 50 ТК установлено, что днем увольнения является послед-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ний день работы. В данной ситуации представляется возможным использование модели, предложенной законодателем применительно к случаю прогула без уважительных причин, который продолжается два и более рабочих дня подряд (ч. 9 ст. 43 ТК): наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня отбывания административного взыскания в виде административного ареста. При этом датой увольнения будет являться последний рабочий день перед отбыванием наказания, а в случае, если работник после отбывания наказания приступил к работе, — последний рабочий день [4, с. 235].

Важнейшей гарантией при увольнении работника по инициативе нанимателя, в том числе за совершение виновных действий, выступает уведомление профсоюза (ч. 1 ст. 46 ТК). Уведомление об увольнении направляется для объективной оценки причин увольнения и принятия профсоюзом мер по защите прав работника в случае, если они нарушаются.

При получении уведомления профсоюз вправе не давать на него ответ, и наниматель не связан необходимостью получения ответа на уведомление. Решение профсоюза о несогласии с увольнением того или иного работника, принятое по результатам рассмотрения уведомления о предстоящем увольнении, не препятствует увольнению работника [5].

Уведомлять профсоюз необходимо только в случаях, если увольняемый работник является членом соответствующего профсоюза, хотя прямо в ст. 46 ТК это не указано. Такой вывод можно сделать исходя из анализа содержания ч. 2 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах» (далее — Закон о профсоюзах): профсоюзы защищают трудовые права граждан — членов профсоюзов при расторжении трудовых договоров. В связи с тем, что не везде созданы профсоюзы, а также не все работники являются членами профсоюза, считаем целесообразным скорректировать ст. 46 ТК [6].

Общий срок уведомления профсоюза о предстоящем увольнении работника составляет две недели, его соблюдение является обязательным для исполнения нанимателем. Однако в некоторых случаях требуется более длительный срок для анализа имеющихся обстоятельств увольнения. Исходя из этого, считаем целесообразным предоставить нанимателю право увеличивать этот срок в коллективном договоре, соглашении с учетом того, что в законодательстве о труде прослеживается увеличение гарантий прав работников, например уведомление о продлении или непродлении с работником контракта с двух недель до одного месяца [7, с. 288].

В некоторых случаях не является целесообразным уведомление профсоюза за две недели, например, если факт грубого нарушения работником трудовых обязанностей установлен компетентным органом. При нарушении требований по охране труда для увольнения необходимо наличие последствий в виде увечья или смерти других работников, в связи с чем обязательно проведение расследования несчастного случая, происшедшего с работающими в организации. Например, в Правилах расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30, установлено, что:

- страхователь, организация, на территории которых произошел несчастный случай, при получении сообщения о несчастном случае не позднее рабочего дня, следующего за днем происшествия несчастного случая, направляют сообщение об этом, в том числе профсоюзу (абз. 3 п. 12);

- протокол об определении степени вины подписывается уполномоченным должностным лицом страхователя, организации, проводившим расследование, и уполномоченным представителем профсоюза, принимавшим участие в расследовании (ч. 3 п. 17);

- расследование несчастных случаев на производстве, включая специальное, осуществляется с участием уполномоченного представителя профсоюза (пп. 35, 40, 44, 53);

- общественный контроль за правильным и своевременным расследованием, оформлением и учетом несчастных случаев, а также выполнением мероприятий по устранению их причин осуществляются профсоюзами (ч. 3 п. 18);

- в случае несогласия с результатами расследования профсоюз вправе излагать особое мнение (п. 15).

Таким образом, нужная информация о совершенном нарушении требований по охране труда и его последствиях у профсоюза имеется, а в случае необходимости он вправе предпринять соответствующие меры. Считаем, что уведомление профсоюза не менее чем за две недели ведет к затягиванию процесса увольнения [8, с. 87].

Для увольнения за хищение имущества нанимателя необходимо также вынесение приговора суда или постановления компетентного органа, которыми установлена вина работника, а в случае причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, административно-территориальным единицам, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба — всту-

пление в законную силу решения суда. Согласно ст. 185 Кодекса гражданского судопроизводства Республики Беларусь (далее — КГС) не подлежит доказыванию факт совершения указанных дисциплинарных проступков, поскольку именно указанные обстоятельства послужили основой для вынесения постановления суда, а обжалование этого факта осуществляется в порядке, установленном КГС и Уголовно-процессуальным кодексом Республики Беларусь (далее — УПК). Уведомление же профсоюза в данных случаях носит формальный характер и также затягивает процесс увольнения работника [9, с. 65].

В законодательстве установлены исключения, когда уведомление профсоюза при дисциплинарном увольнении требуется в день увольнения (абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК) или вообще не требуется (абз. 3, 4, 6–8 п. 7 ст. 42 ТК). Однако во всех указанных случаях происходит нарушение дисциплины труда в широком смысле, но с различными последствиями. С целью усиления защиты прав работника и возможности принятия участия профсоюза в процессе увольнения считаем целесообразным уведомление профсоюза во всех случаях расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, установив для каждой ситуации отдельный срок.

Для предоставления работникам более льготных условий по сравнению с законодательством согласно ч. 3 ст. 46 ТК в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

На целесообразность включения перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия профсоюза в коллективный договор указано в п. 54.23 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025–2027 годы (далее — Генеральное соглашение), которое в силу ст. 358 ТК является обязательным для применения [10].

Для работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от работы, в абз. 3 ч. 1 ст. 24 Закона о профсоюзах прямо предусмотрена обязанность нанимателя получить предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа на расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника). Кроме того, согласно абз. 6 ч. 1 ст. 24 указанного Закона привлечение к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения, представи-

телей профсоюзов, уполномоченных на осуществление общественного контроля, и работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа [6].

При этом в законодательстве не предусмотрен срок для направления согласия профсоюза. Установленный в ч. 1 ст. 46 ТК двухнедельный срок в отношении ч. 3 ст. 46 ТК не применяется [11].

В случае, если профсоюз не дал ответ на письмо о согласии на расторжение трудового договора в указанный нанимателем срок, это должно расцениваться как дача согласия, и наниматель имеет право уволить работника в последний день получения ответа профсоюза.

Таким образом, для ускорения проведения процедуры увольнения целесообразно установить срок ответа, с момента получения которого наниматель имеет право уволить работника. Поскольку согласование увольнения с профсоюзом может быть предусмотрено коллективным договором, то и срок получения ответа также следует предусмотреть в коллективном договоре.

Одна из процедур, которая может предшествовать некоторым дисциплинарным увольнениям, — отстранение работника от работы, которое не является мерой дисциплинарной ответственности, однако при ее применении также необходимо соблюдать требования законодательства.

Наниматель вправе незамедлительно отстранить работника от работы в случае совершения им хищения имущества нанимателя до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Кроме того, отстранение от должности как за хищение имущества нанимателя, так и за совершение иного преступного деяния может осуществляться по требованию уполномоченного лица, если есть достаточные основания полагать, что, оставаясь в должности, они будут препятствовать предварительному расследованию и судебному разбирательству уголовного дела, возмещению причиненного преступлением вреда или продолжать заниматься преступной деятельностью, связанной с пребыванием в этой должности (ст. 131 УПК). Однако отстранить по требованию органа, ведущего уголовный процесс, можно только лицо, занимающее определенную должность, а отстранение рабочего не предусмотрено. Таким образом, отстранение работника за хищение имущества нанимателя является как правом нани-

мателя, если решение принимается им самостоятельно, так и обязанностью, если требование направлено уполномоченным на это лицом.

При отстранении работника от работы в связи с хищением имущества нанимателя необходимо обратить внимание на следующее. Действующая редакция ч. 7 ст. 49 ТК не в полной мере согласуется с принципом презумпции невиновности, закрепленным в ст. 26 Конституции Республики Беларусь, поскольку, отстраняя работника, наниматель признает его вину, в то время как признать человека виновным в совершении преступления или правонарушения может суд или уполномоченный орган.

С учетом конституционной нормы работник будет считаться совершившим хищение имущества нанимателя только после вступления приговора суда или постановления органа, ведущего административный процесс, в законную силу. В то же время ч. 7 ст. 49 ТК допускает отстранение работника и до этого времени.

В ч. 7 ст. 49 ТК не определено, с какого момента можно отстранить работника. Некоторыми авторами указывается, что у нанимателя возникает право на отстранение работника только в случае, если работник был задержан в момент совершения хищения имущества нанимателя или по месту работы, то есть на территории, на которой осуществляется производственная или иная деятельность нанимателя [12]. Другие авторы занимают позицию, согласно которой отстранение от работы допускается только на период с даты установления факта хищения: после получения (оглашения) официального документа — приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания [13]. С учетом действующей редакции ТК и презумпции невиновности более обоснованным считаем второй подход.

Исходя из содержания ст. 131 УПК, можно сделать вывод, что отстранение от должности может быть совершено после придания лицу статуса подозреваемого или обвиняемого. С учетом изложенного целесообразно внести соответствующее изменение в ст. 49 ТК с использованием уголовно-правовой терминологии, принимая во внимание тесную взаимосвязь указанных общественных отношений.

По общему правилу отстранение от работы производится до момента, когда отпали обстоятельства, послужившие основанием для отстранения. Однако при отстранении за хищение имущества нанимателя действует правило: отстранение возможно до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого

входит наложение административного взыскания. После вступления в законную силу указанных документов у нанимателя появляется право прекратить трудовые отношения с работником.

Для отстранения от работы необходимо установление факта хищения имущества именно нанимателя. Совершение хищения не только имущества нанимателя, но и имущества других лиц на территории нанимателя подрывает доверие к работнику. Считаем, что целесообразно внести изменения в ТК и наделить правом нанимателя отстранять от работы работника и в случаях хищения имущества иных лиц по месту работы.

В соответствии со ст. 49 ТК оплата труда за время отстранения от работы за хищение имущества нанимателя в случае вынесения оправдательного приговора не предусмотрена. В соответствии с ч. 3 ст. 131 УПК временно отстраненные от должности подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие, если они не занимаются иной оплачиваемой деятельностью.

При отстранении работника от работы наниматель должен быть убежден, что работник будет привлечен к ответственности за хищение его имущества. В противном случае при наличии обоснованных сомнений указанная мера не должна применяться. Для защиты работника от необоснованного отстранения от работы, а также установления единого подхода с уголовно-процессуальным законодательством целесообразно закрепить обязанность нанимателя произвести оплату труда за все время отстранения от работы работника в случае постановления оправдательного приговора работнику.

Заключение

На основании изложенного считаем целесообразным:

– изложить ч. 9 ст. 43 ТК в новой редакции следующего содержания:

«При расторжении трудового договора в соответствии с абзацем вторым пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса, когда прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд, а также абзацем третьим пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула или отсутствия по месту работы в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей. При этом днем увольнения является последний день работы, предшествующий прогулу или отбыванию

административного взыскания в виде административного ареста». Данное предложение направлено на определение момента увольнения работника по абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК исходя из общих положений трудового права о том, что день увольнения — это последний день работы;

– конкретизировать положения об уведомлении или получении согласия профсоюза, применяемых при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, и изложить ст. 46 ТК в новой редакции:

«Статья 46. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления профсоюза или согласия профсоюза»

Расторжение трудового договора с работником — членом соответствующего профсоюза — по инициативе нанимателя по пунктам 1–5 статьи 42 настоящего Кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза, если более длительный срок не установлен коллективным договором, соглашением.

Расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных пунктами 6–11 статьи 42 настоящего Кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса. Срок получения ответа устанавливается в коллективных договорах, соглашениях».

Данные предложения направлены на усиление роли профсоюза при применении дисциплинарных увольнений и защите трудовых прав работников;

– внести изменения в положения об отстранении от работы как стадии, предшествующей прекращению трудового договора в связи с хищением имущества нанимателя, и изложить ч. 7 и 9 ст. 49 ТК в следующей редакции:

1) ч. 7: «Работника, подозреваемого или обвиняемого в совершении хищения имущества по месту работы, или в отношении которого ведется административный процесс по факту совершения хищения по месту работы, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания»;

2) ч. 9: «При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, а также в случае постановления оправдательного приговора по факту хищения имущества по месту работы, постановления о прекращении дела об административном правонарушении в связи с отсутствием в деянии состава административного правонарушения, ему производится оплата труда за все время отстранения от работы в соответствии с частью первой статьи 71 настоящего Кодекса». Реализация данного предложения позволит учесть конституционно закрепленную презумпцию невиновности, будет способствовать согласованию соответствующих норм трудового и уголовно-процессуального законодательства, а также более взвешенному подходу к применению данной меры.

Список цитированных источников

1. Мотина, Е. В. Элементы догмы права в сфере дисциплинарной ответственности работников: опыт Беларуси и России / Е. В. Мотина // Журнал российского права. — 2022. — Т. 26, № 12. — С. 85–97.
2. Ковалева, Т. В. Концепция дисциплинарных увольнений в Республике Беларусь / Т. В. Ковалева // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовой информации Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. — Мн. : НЦЗПИ, 2025. — Вып. 20. — С. 676–685.
3. Самосейко, В. Э. Увольнение после административного ареста / В. Э. Самосейко // Экономическая газета. — 2021. — № 65 (2462). — URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/uvolnenie-posle-administrativnogo-aresta/> (дата обращения: 24.02.2022).
4. Ковалева, Т. В. Отсутствие на работе в связи с отбыванием административного ареста / Т. В. Ковалева // Правовая культура в современном обществе : сб. науч. ст. / М-во внутренних дел Респ. Беларусь ; Могилевский ин-т М-ва внутренних дел Респ. Беларусь ; редкол.: И. А. Демидова (отв. ред.) [и др.]. — Могилев, 2022. — С. 232–236. — URL: https://elib.institutemvd.by/handle/MVD_NAM/6432 (дата обращения: 24.07.2025).

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

5. Котова, С. Роль профсоюза при увольнении работника по инициативе нанимателя / С. Котова // Я — специалист по кадрам. — 2011. — № 23. — С. 19. — URL: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/rol-profsoyuza-pri-uvolnenii-rabotnika-p_0000000 (дата обращения: 22.10.2025).

6. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-XII : в ред. от 19 мая 2022 г. № 171-3 // КонсультантПлюс. Беларусь : справ. правовая система (дата обращения: 15.10.2025).

7. Ковалева, Т. В. Уведомление профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя / Т. В. Ковалева // Приоритетные направления развития правовой системы общества : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 3–4 мая 2018 г. / Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. — Гомель, 2018. — С. 286–293. — URL: <http://www.conference.gsu.by> (дата обращения: 05.04.2025).

8. Ковалева, Т. В. Нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников / Т. В. Ковалева // Известия Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины. — 2021. — № 5 (128). — С. 85–89.

9. Ковалева, Т. В. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей / Т. В. Ковалева // Известия Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины. — 2020. — № 2 (119). — С. 62–67.

10. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025–2027 годы : закл. 31 янв. 2025 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 15.10.2025).

11. Шелкович, В. И. Роль профсоюзов в соблюдении законодательства о труде / В. И. Шелкович // Отдел кадров. — 2009. — № 11 (106). — URL: <http://otdelkadrov.by/number/2009/11/11200913/> (дата обращения: 22.10.2025).

12. Самосейко, В. Э. Увольнение работника в связи с совершением по месту работы хищения имущества нанимателя / В. Э. Самосейко // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 14.10.2025).

13. Кривой, В. И. Комментарий к статье 49 Трудового кодекса Республики Беларусь / В. И. Кривой // КонсультантПлюс. Беларусь : справ. правовая система (дата обращения: 15.10.2025).

Summary

This article examines certain guarantees of workers' rights in the case of disciplinary dismissals: the establishment of a deadline for terminating an employment contract in the event of absence from work due to administrative penalties such as administrative arrest, which prevents the employee from performing their duties; the notification of the trade union in the event of dismissal of an employee at the employer's initiative; and the compliance with the procedure for suspending an employee in the event of theft of the employer's property. As a result of the research, the author proposes specific improvements to these guarantees.

Key words: *disciplinary action, employee rights guarantees, dismissal for embezzlement of the employer's property, notice to the trade union, dismissal.*

Статья поступила в редакцию 29.10.2025