

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СЛУЧАЕ НЕЗАКОННОГО ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГРАЖДАН И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Ковалёва Т. В., магистр юридических наук,
старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин
УО «Гомельский государственный университет им. Ф Скорины»
(Республика Беларусь)

В соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в случае незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц. Л.И. Липень обращала внимание на то обстоятельство, что, несмотря на то, что норма действовала давно, она или не применялась или применялась крайне редко. В правовой литературе нет информации ни о положительных, ни об отрицательных сторонах этого основания увольнения [1, 415].

1. В норме не конкретизируется, к какому именно виду ответственности необходимо незаконно привлечь гражданина или юридическое лицо. По мнению Р.И.Филипчик, Н.И.Филипчик, законодатель имел ввиду незаконное привлечение именно к юридической ответственности [2], а не к иным видам социальной ответственности (моральной, политической, общественной, гражданской, профессиональной и др.). Как указывала Е.В. Родионова в большинстве случаев социальная ответственность реализуется за счет самоконтроля, а в нормативно-правовых актах конкретно и детально должны определяться условия возникновения и прекращения ответственности, ибо она связана с государственным принуждением, что является важным признаком, отличающим юридическую ответственность от моральной и общественной ответственности [3]. В зависимости от отраслевого критерия юридическую ответственность можно подразделить на конституционную, дисциплинарную, материальную, гражданско-правовую, семейно-правовую, административную, уголовную, процессуальные виды юридической ответственности.

Е.В. Гадлевская считает, что по данному основанию могут быть уволены лица, уполномоченные на привлечение других работников к дисциплинарной и (или) материальной ответственности, в случае незаконного привлечения работников к указанной ответственности [4].

Исходя из буквального толкования закона, считаем, что прекратить трудовые отношения по указанному основанию можно при незаконном привлечении к любому виду юридической ответственности.

3. Увольнение по данному основанию допускается только в отношении работника, который наделен полномочиями привлечения к ответственности граждан и юридических лиц. В зависимости от вида ответственности различают лиц, которые вправе привлекать к ней: к дисциплинарной – орган (руководитель), которому предоставлено право приема и увольнения работников, либо по его поручению иному органу (руководителю) (ст. 201 ТК); к материальной – уполномоченное должностное лицо нанимателя или суд (ст. 408 ТК); к

гражданско-правовой – суд (глава 58 Гражданского кодекса Республики Беларусь); к уголовной – суд (ст. 44 Уголовного кодекса Республики Беларусь); к административной – перечень субъектов достаточно широк, в частности, суд, органы внутренних дел, налоговые органы, Национальный банк (ст. 3.1 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях).

При этом необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 5 ТК Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. По мнению Р.И. Филиппчик, увольнение по указанному основанию применяется только к работникам, на которых распространяется действие норм ТК. Что касается, например, сотрудников милиции, то на них данная норма ТК не распространяет свое действие [5].

В большинстве случаев, привлекают к ответственности работники, наделенные статусом государственных служащих, для которых действует Положение о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 г. № 1271. В соответствии с абз. 4 подп. 15.2 п. 15 указанного Положения контракт может быть досрочно расторгнут по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц. Также, согласно ст. 91 и 92 Кодекса Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности судьи является нарушение требований законодательства при осуществлении правосудия, к которому можно отнести и незаконное привлечение к ответственности, а мерой дисциплинарной ответственности может служить освобождение от должности. Таким образом, в случае незаконного привлечения к ответственности государственный служащий будет уволен в соответствии со специальным законодательством, а не по нормам ТК.

Следует согласиться с мнением Е.А. Волк, согласно которому основания увольнения закрепленные в п. 10 ст. 42 ТК целесообразно было бы перенести в ст. 47 ТК и определить круг работников, к которым они могут быть применены [6, 340].

4. Для прекращения трудового договора по указанному основанию должно иметь место незаконное привлечение к ответственности при: отсутствии законного основания привлечения к ответственности; отсутствии состава правонарушения или проступка; нарушении порядка привлечения к ответственности; применении не установленной законом меры ответственности. Оценка привлечения к ответственности как незаконного может основываться на решении суда, иного уполномоченного государственного органа, а также нанимателя.

Лицо, привлеченное к ответственности, вправе обжаловать данное решение в уполномоченный орган: комиссию по трудовым спорам, суд, вышестоящий суд, вышестоящий государственный орган или должностное лицо. О факте

незаконного привлечения к ответственности иным уполномоченным должностным лицом может узнать и руководитель организации. Таким образом, незаконность привлечения к ответственности должна быть подтверждена уполномоченным органом или лицом.

5. Привлечение к ответственности допускается как граждан, так и юридических лиц. При этом термин граждане следует толковать широко и включать граждан Республики Беларусь, иностранных граждан, поданных иностранных государств, лиц без гражданства, а под юридическим лицом следует понимать организации согласно п. 1 ст. 44 Гражданского кодекса Республики Беларусь. Однако организацию можно привлечь к административной, а также к материальной ответственности за вред, причиненный работнику, а как было указано ранее, это входит в компетенцию, по общему правилу, суда, государственных служащих или уполномоченных государственных органов, для которых действует специальное законодательство.

С учетом изложенного видится целесообразным изменение основания увольнения по п. 10 ст. 42 ТК и его перенос в п. 10 ст. 47 ТК: «10) незаконного привлечения руководителем организации или иным уполномоченным лицом к дисциплинарной или материальной ответственности работника.».

Литература:

1. Липень, Л.И. Комментарий к статье 42 главы 4 «Прекращение трудового договора» Трудового кодекса Республики Беларусь. В 2 т. Т. 1 / Коллектив авторов; под общ. ред. Л.И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – С. 350 – 419.

2. Филипчик, Р.И., Филипчик, Н.И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 35 - 52) / Р.И. Филипчик, Н.И. Филипчик [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Беларусь. Технология Проф / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Родионова, Е.В. Юридическая ответственность, как разновидность социальной ответственности: современные проблемы : автореф. дис. ... к-та юрид. наук : 12.00.01 / Е.В. Родионова ; Академия управления МВД России // Law Theses [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lawtheses.com/yuridicheskaya-otvetstvennost-kak-raznovidnost-sotsialnoy-otvetstvennosti-sovremennye-problemy#ixzz6pq8EJCfY>. – Дата доступа: 15.03.2021.

4. Гадлевская, Е.В. Особенности прекращения трудового договора с работниками, работающими по контракту / Е.В. Гадлевская [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Беларусь. Технология Проф / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

5. Филипчик, Р.И. Интервью судьи Верховного Суда Республики Беларусь по наиболее значимым новациям трудового законодательства / Р.И. Филипчик // Pravo.by [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2020/january/45088/>. – Дата доступа: 15.03.2021.

6. Волк, Е. А. Основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя: дискуссионные новеллы / Е. А. Волк // Право. Экономика. Социальное партнерство : сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», Минск, 26 марта 2020 г. : в 2 ч. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: В. В. Лосев (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2020. – Ч. 1. – С. 339 – 343.

ФОРМИРОВАНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ СИСТЕМЫ ПООЩРЕНИЙ И ГАРАНТИЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

Колодинская И.В., ассистент кафедры
гражданско-правовых дисциплин
Гомельского государственного университета
имени Франциска Скорины
(Республика Беларусь)

В связи с приобретением политической независимости, процессами демократизации политической системы общества и постепенным переходом к экономике рыночного типа в бывших республиках СССР в начале 90-х гг. актуальным стал вопрос обновления и перестройки правовой базы, формирования собственного национального законодательства [1, с. 29]. С момента обретения Республикой Беларусь суверенитета только на уровне Главы государства и Правительства было принято более 50 нормативных правовых актов, непосредственно относящихся к сфере образования. Вместе с тем, несмотря на большую проделанную работу по созданию национальной законодательной базы, в стране отсутствовало регулирование специальными законами ряда уровней основного и дополнительного образования. Например, дошкольного, среднего специального, послевузовского образования; внешкольного воспитания и обучения; повышения квалификации и переподготовки кадров [2].

С принятием Закона Республики Беларусь от 15 декабря 1992 г. № 2038а–XII «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь» (далее – Закон 1992 г.) были внесены существенные изменения в Кодекс законов о труде Республики Беларусь от 23 июня 1972 г. (далее – КЗоТ), которым Кодекс по существу излагался в новой редакции. Данные изменения затронули институт совмещения работы с получением образования. Законом 1992 г. были внесены существенные коррективы в гл. XIII «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением». Отныне льготы, предусмотренные этой главой, стали предоставляться работникам только при наличии направления (заявки) нанимателя либо в соответствии заключенными с ними договорами (на подготовку, коллективным или трудовым); сокращенное рабочее время и