

РАЗДЕЛ II

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ В СВЕТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ КАК МЕРА, НАПРАВЛЕННАЯ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ И ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Г. А. Василевич,
заведующий кафедрой конституционного права
юридического факультета
Белорусского государственного университета
доктор юридических наук, профессор

В новой редакции ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) содержит ответы на многие возникавшие ранее на практике вопросы. В частности, дано определение того, что является отстранением от работы, предусмотрена процедура отстранения (издание приказа или распоряжения нанимателя, ознакомление с ним работника, оформление факта отказа от ознакомления и др.). Отстранение от работы – это фактически временное недопущение работника к исполнению им своих обычных обязанностей, обусловленных его трудовой функцией, на определенный срок, по истечении которого он либо допускается к исполнению своих обязанностей, либо с ним трудовой договор расторгается. Решение в этом случае принимается нанимателем либо в связи с актом органа, не состоящего в трудовых отношениях с данным лицом.

Отстранение от работы возможно: 1) в случаях, предусмотренных законодательством, субъектом, не являющимся стороной по трудовому договору; 2) по решению нанимателя.

Согласно ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – УПК) прокурор, его заместитель либо Председатель Следственного комитета Республики Беларусь, Председатель Комитета государственной безопасности Респу-

блики Беларусь или лица, исполняющие их обязанности, а также следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд вправе отстранить от должности подозреваемого или обвиняемого, 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. Отстранение от должности лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, допускается только с согласия Президента Республики Беларусь. Отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому или обвиняемому исполнять должностные полномочия, выполнять работу, которую они выполняли, или заниматься деятельностью, которой они занимались, о чем выносится соответствующее постановление (определение), подлежащее немедленному исполнению.

В решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 2 ноября 2004 г. № П-111/2004 «О порядке выплаты ежемесячного государственного пособия в соответствии с ч. 3 ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь при отстранении работника от должности» было обращено внимание на то, что отстраненный от должности в порядке ст. 131 УПК подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие в порядке, установленном законодательством, если они не могли поступить на другую работу по не зависящим от них обстоятельствам. Кроме того, Конституционным Судом отмечено, что положение ч. 3 ст. 131 УПК о праве на ежемесячное государственное пособие лишь в случае, если подозреваемый или обвиняемый не могли поступить на другую работу по не зависящим от них обстоятельствам, не согласуется с нормами трудового законодательства.

Согласно 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. В случае применения в отношении подозреваемого или обвиняемого, временно отстраненных от должности, меры пресечения в виде заключения под стражу выплата ежемесячного государственного пособия приостанавливается.

Наниматель ежемесячно направляет органу, ведущему уголовный процесс, требование на выплату пособия подозреваемому или обвиняемому по форме согласно приложению.

Датой прекращения выплаты пособия подозреваемому или обвиняемому является соответственно дата вынесения органом, ведущим уголовный процесс, постановления (определения) об отмене временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от должности либо дата увольнения подозреваемого или обвиняемого.

При прекращении уголовного дела за отсутствием общественно опасного деяния, предусмотренного уголовным законом, отсутствием в деянии состава преступления, недоказанностью участия в совершении преступления либо при вынесении оправдательного приговора за весь период временного отстранения от должности подозреваемому или обвиняемому производятся выплаты в соответствии с законодательными актами.

Расходы органов, ведущих уголовный процесс, на выплату пособия в 2007 году возмещаются в установленном порядке Министерством финансов за счет средств республиканского бюджета на основании представленных органами, ведущими уголовный процесс, документов, подтверждающих фактические расходы на эти цели.

В соответствии со ст. 25 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» сотрудники органов внутренних дел в целях выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел, в пределах своей компетенции имеют, в частности, право останавливать транспортные средства и отстранять от управления ими лиц, находящихся в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, а равно не имеющих права управления транспортными средствами, запрещать участие в дорожном движении транспортных средств, если их конструкция или техническое состояние не отвечают требованиям технических нормативных правовых актов, требовать от соответствующих организаций устранения неисправностей дорог, приостанавливать или запрещать проведение ремонтных и других работ на дороге, выполняемых с нарушением технических требований по обеспечению безопасности дорожного движения.

Согласно ст. 45 Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» введение защитного периода не является основанием для отстранения руководителя должника от должности или прекращения трудового договора (контракта) с ним либо освобождения других органов управления должника – юридического лица от исполнения их обязанностей. В процедуре защитного периода по ходатайству лица, участвующего в деле об экономической несостоятельности (банкротстве), содержащему достоверные сведения о воспрепятствовании руководителем должника – юридического лица действиям временного управляющего при исполнении им своих обязанностей, или о совершении руководителем должника действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов, или об иных нарушениях законодательства, хозяйственный суд вправе отстранить руководителя должника – юридического лица от должности на срок, определяемый хозяйственным судом, и возложить на временного управляющего управление делами должника – юридического лица и обязанности его руководителя. При этом хозяйственный суд выносит определение об отстранении руководителя должника от должности.

Законом Республики Беларусь от 24 июля 2002 г. № 117-З «О чрезвычайном положении» (далее – Закон о чрезвычайном положении) предусмотрено, что в случае введения чрезвычайного положения при наличии обстоятельств, в дополнение к чрезвычайным мерам и временным ограничениям, на территории, на которой вводится чрезвычайное положение, указом Президента Республики Беларусь о введении чрезвычайного положения могут быть предусмотрены следующие чрезвычайные меры и временные ограничения:

- временное отселение жителей в безопасные районы с обязательным предоставлением им временных жилых помещений;

- введение карантина, проведение санитарно-противоэпидемических, ветеринарных и других мероприятий;

- использование материальных ценностей государственного и (или) мобилизационного материальных резервов, мобилизация ресурсов организаций, изменение режима их работы, переориентация организаций на производство необходимой в условиях чрезвычайного положения продукции и иные не-

обходимые в условиях чрезвычайного положения изменения производственно-хозяйственной деятельности;

— отстранение от работы на период действия чрезвычайного положения руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей и назначение других лиц временно исполняющими обязанности указанных руководителей;

— отстранение от работы на период действия чрезвычайного положения руководителей негосударственных организаций в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением ими мер, предусмотренных абз. 8 ст. 11 и абз. 4 ст. 12 Закона о чрезвычайном положении, и назначение других лиц временно исполняющими обязанности указанных руководителей;

— привлечение в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, трудоспособного населения и транспортных средств граждан для проведения указанных работ при обязательном соблюдении требований охраны труда.

В ряде иных актов законодательства, в том числе ведомственных нормативных правовых актов, устанавливаются основания и порядок отстранения лиц от работы по инициативе компетентных органов и должностных лиц. Среди них можно назвать Закон от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (в ред. Закона от 12.07.2013), ряд инструкций, утвержденных Министерством здравоохранения по вопросам допуска к работе, учебе больных туберкулезом, о порядке проведения предрейсовых и иных медицинских обследований водителей механических транспортных средств, а также положения о дисциплине, например, авиационного персонала, работников метрополитена, лиц, занятых технической эксплуатацией систем водоснабжения и водоотведения населенных пунктов, лиц, занятых кассовой работой, и др.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, начальник обязан не допускать к работе, а если лицо уже приступило к работе, то отстранять от работы в случаях, установленных в ч. 6 ст. 49 ТК. Среди таких случаев: появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы; непрохождение инструктажа, стажировки

и проверки знаний по вопросам охраны труда; неиспользование средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; непрохождение медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. В настоящее время ст. 49 позволяет нанимателю исходя из конкретной ситуации, поведения, предполагаемой вины работника принять к последнему определенные меры. Однако риск ответственности за правильность решения здесь в большей мере ложится именно на нанимателя. Это может выражаться в том, что при неподтверждении вины работника в совершении хищения судом либо органом, наделенным правом накладывать административное взыскание (комиссией по делам несовершеннолетних), наниматель обязан выплатить заработную плату за период отстранения от работы. Ранее в ст. 49 ТК было закреплено право нанимателя на отстранение работника, если он задержан по месту работы «в момент совершения кражи», что можно было неоднозначно трактовать. Однако нанимателю о совершении хищения может стать известно по прошествии определенного времени (например, на следующий день). В этом случае согласно ч. 7 ст. 49 ТК отстранение от работы допустимо. К работнику, совершившему хищение имущества нанимателя, могут быть применены не только дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы не исключает привлечения к дисциплинарной, материальной и иной ответственности.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ч. 9 настоящей статьи. Так, 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, ему производится оплата труда за все время отстранения от работы в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК.