

СУБЪЕКТЫ НЕКОТОРЫХ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ

В статье предпринята попытка раскрытия категорий работников, которых можно уволить в качестве меры дисциплинарной ответственности за отдельные нарушения дисциплины труда.

После внесения изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) Законами Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» и от 28 мая 2021 г. № 114-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» ст. 42 и 47 были дополнены отдельными основаниями прекращения трудового договора [1]. Однако не всегда из законодательства вытекает, какого работника возможно уволить по соответствующим основаниям.

1. Согласно п. 9 ст. 42 ТК возможно расторжение трудового договора за нарушение порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. При этом в зависимости от конкретного нарушения разделяются субъекты увольнения: за неоднократные нарушения порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц в целом – общий субъект, за неправомерный отказ в рассмотрении обращений – работник государственного органа, к компетенции которого относится рассмотрение обращения. Следует согласиться с мнением Л. И. Липень, которая отмечает, что в отличие от первой части п. 9 ч. 1 ст. 42 ТК ограничивается круг работников, которых можно уволить в связи с неправомерным отказом в рассмотрении обращений [2, с. 412–413]: не допускается увольнение не только работника организации частной формы собственности, но и работника государственной организации.

Субъект увольнения по первой части п. 9 ст. 42 ТК не указан, а исходя из расположения основания в ст. 42 ТК можно сделать предположение, что уволить можно любого работника. Однако в соответствии с законодательством об обращениях граждан и юридических лиц персональная ответственность за рассмотрение обращений возложена на руководителей организаций. Также возможно делегирование полномочий по рассмотрению обращений другим работникам на основе приказа руководителя организации или путем закрепления обязанностей в должностной инструкции. Следует отметить, что напрямую в квалификационных справочниках не закреплено, какие именно работники осуществляют работу с обращениями. Исключением являются должности заместителя руководителя организации по идеологической работе, в обязанности которого вменяется рассмотрение в пределах своей компетенции обращений работников организации и граждан, а также секретарь комиссии по делам несовершеннолетних, который в пределах компетенции рассматривает обращения граждан [3].

Обязанности по рассмотрению обращений граждан и юридических лиц в той или иной мере возложены на руководителей, выполняющих соответствующие функции на различных уровнях управления коммерческих

организаций, согласно Профессиональному стандарту «Управление коммерческой организацией» [3].

Таким образом, представляется, что круг работников, которые могут быть уволены по данному основанию, ограничен руководителем организации или уполномоченным им должностным лицом.

2. Увольнение по п. 10 ст. 42 ТК 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); к материальной – уполномоченное должностное лицо нанимателя или суд; к гражданско-правовой или уголовной – только суд; к административной – уполномоченные законодательством органы и должностные лица. Перечень субъектов достаточно широк, в частности, суд, органы внутренних дел, налоговые органы, Национальный банк Республики Беларусь и другие.

В большинстве случаев привлекают к ответственности работники, наделенные статусом государственных служащих, для которых действует специальное законодательство, в частности, Закон Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. №175-З «О государственной службе», Кодекс Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей. 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, содержащиеся в п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК, целесообразно было бы закрепить в ст. 47 ТК и определить круг работников, к которым они могут быть применены [4, с. 340]. С нашей точки зрения, также требуется конкретизация вида ответственности, а именно дисциплинарная или материальная.

Кроме того, имеется взаимосвязь между п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК и п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК, в которых речь идет о привлечении или не привлечении работников к дисциплинарной или материальной ответственности. Исходя из вышеизложенного, представляется целесообразным объединение данных положений в один пункт, дополнив ч. 1 ст. 47 ТК пунктом 1-3 следующего содержания:

«1-3) незаконного привлечения руководителем организации или уполномоченным должностным лицом нанимателя к дисциплинарной или материальной ответственности работника, а также сокрытие фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.».

В ст. 47 ТК закреплены дополнительные основания прекращения трудового договора, в которых указывается конкретное основание для увольнения некоторых категорий работников.

3. Прекращение трудового договора по п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК возможно только с работниками, являющимися государственными должностными лицами.

При этом в ТК отсутствует определение государственного должностного лица. Термин «должностное лицо» раскрывается в уголовном, административном законодательстве и законодательстве о борьбе с коррупцией. Считаем, что применительно к основанию увольнения по п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК, необходимо руководствоваться определением, закрепленном в Законе Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией» [5], так как именно данный нормативный правовой акт раскрывает понятие государственного должностного лица, а не в общем должностного лица, и применяется именно к отношениям, связанным с соблюдением законодательства о борьбе с коррупцией, к которому дана отсылка в указанной статье ТК.

Субъектами правонарушений, создающих условия для коррупции, и коррупционных нарушений могут являться как государственные должностные лица, так и приравненные к ним лица. В связи с этим, указанные лица могут быть привлечены и к уголовной, и к административной ответственности. Согласно абз. 3 ч. 1 ст. 43 Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией» они могут быть привлечены и к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от занимаемой должности (увольнения) [5]. Однако, исходя из буквального толкования п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК, прекратить трудовые отношения в случае совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, и коррупционных нарушений, лицом, приравненным к государственным должностным лицам, не допускается.

В целях приведения в соответствие трудового законодательства с уголовным и административным, а также с законодательством о борьбе с коррупцией, считаем целесообразным распространить возможность прекращения трудового договора с лицами, приравненными к государственным должностным лицам, за совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, и коррупционного правонарушения. Также считаем необходимым разделить основание увольнения по п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК на два самостоятельных.

На основании вышеизложенного предлагаем:

1) изложить п. 5-1 ч. 1 ст. 47 в следующей редакции:

«5-1) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

2) дополнить ч. 1 ст. 47 ТК п. 5-2:

«5-2) совершения работником, являющимся государственным должностным или приравненным к нему лицом, правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;».

4. Из смысла п. 9 ч. 1 ст. 47 ТК не ясно, какую категорию работников можно уволить по данному основанию. Следует согласиться с мнением Л. И. Липень, что не совсем понятно, кто из работников нанимателя является должностным лицом, обязанным выполнять требования государственных органов [2, с. 492].

Требования (предписания, представления) выносятся в отношении государственных органов и иных организаций, проверяемых субъектов. Согласно п. 2 Положения о порядке организации и проведения проверок, утв. Указом Президента Республики Беларусь 16 октября 2009 г. № 510, представлять

интересы организации, по общему правилу, вправе представитель проверяемого субъекта, к которому относятся руководитель юридического лица (его обособленного подразделения), работник проверяемого субъекта или иное лицо, уполномоченные в установленном законодательством порядке [6]. В иных специальных актах данное положение не раскрывается. В связи с изложенным, считаем, что ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение требований (предписаний, представлений) будет нести то должностное лицо, которое являлось официальным представителем проверяемого субъекта при проведении конкретной проверки.

5. Пунктом 10 ч. 1 ст. 47 ТК установлено дисциплинарное увольнение за нарушение порядка обработки персональных данных. Однако в указанном пункте вообще не раскрывается, какую категорию работников можно уволить по данному основанию. К таким работникам можно отнести многих: руководителя организации, главного бухгалтера, инспектора по кадрам, работника регистратуры в поликлинике, менеджера банка, кураторов учебных групп и других. Исходя из Рекомендаций об обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью от 18 января 2022 г., разработанных Национальным центром защиты персональных данных Республики Беларусь, перечень таких работников разрабатывает наниматель самостоятельно и закрепляет его в локальных правовых актах, и в должностных инструкциях этих работников устанавливает обязанность о соблюдении положений законодательства о персональных данных [7]. Таким образом, несмотря на широкий перечень работников, которые могут осуществлять действия, связанные с обработкой персональных данных, уволить можно только тех, на которых наниматель возложил соответствующие обязанности, т.е. уполномоченных должностных лиц нанимателя.

На основании изложенного можно сделать вывод, что несмотря на законодательное отнесение отдельных оснований расторжения трудового договора к общим (п. 9 и 10 ст. 42 ТК), уволить возможно только некоторые категории работников. Кроме того, требуется раскрытие категорий работников, с которыми возможно прекращение трудового договора по дополнительным основаниям (п. 5-1, 9, 10 ч. 1 ст. 47 ТК).

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г., № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. Т. 1 / Коллектив авторов; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – 896 с.
3. Выпуск 1 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих для всех видов деятельности» [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 30 дек. 1999 г., № 159 : в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 31 октября 2022, № 62 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. 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.

5. О борьбе с коррупцией [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июля 2015 г., № 305-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 07 февраля 2023, № 248-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

6. Положение о порядке организации и проведения проверок [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 16 октября 2009 г., № 510 : в ред. Указом Президента Респ. Беларусь, 27 апреля 2023 г., № 126 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

7. Об обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью [Электронный ресурс] : рекомендации Национального центра защиты персональных данных Респ. Беларусь, 18 янв. 2022 г. : в ред. Рекомендаций Национального центра защиты персональных данных Респ. Беларусь от 01 июня 2022, № 175-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 349.3(476)

И.А. Комоцкая

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В АСПЕКТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Рассмотрены отдельные перспективные направления развития системы государственного социального страхования с учетом современных тенденций развития рынка труда. Указываются актуальные подходы по исследуемым вопросам известного белорусского ученого Г. Б. Шишко, который внес особый вклад в развитие науки трудового права и права социального обеспечения.

Современные тенденции трансформации рынка труда предопределили целесообразность совершенствования трудовых и социальных правоотношений. Развитие цифровой экономики, разработка и внедрение новой техники и широкое использование информационных технологий предполагает увеличение сложности трудовых процессов и применение в связи с этим новых форм занятости. В таких условиях важно обеспечение достойного труда занятых лиц.

Концепция (программа) достойного труда была выдвинута Международной организацией труда в конце 1990-х – начале 2000-х гг. в целях содействия в получении и выполнении достойной работы в условиях свободы, справедливости, гарантий защищенности, безопасности и человеческого достоинства. Данная международно-правовая концепция предполагает создание рабочих мест, обеспечивающих более высокую производительность труда, повышение конкурентоспособности организации, улучшение условий труда, трудовых отношений и удовлетворенности работников, а также достойный и справедливый доход, безопасность на рабочем месте, социальную защиту, перспективы индивидуального развития, гендерное равенство. Следовательно,