

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февраля 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023;
2. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : текст с изм. и дополн. на 2020 год. – Екатеринбург : Фонд «Президентский центр Б.Н. Ельцина», 2021. – 84 с.;
3. Куксин, И. Н. Справедливость как нравственная, социальная и юридическая категория / И. Н. Куксин, И. В. Чечельницкий // Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики : материалы международной научно-практической конференции, Москва, 19 февраля 2016 г. / Мос. гум. Ун-т ; ред.: Т. А. Сошникова. – Москва, 2016. – С. 31—38;
4. Разиева, Д. Б. Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности / Д. Б. Разиева // Вестн. Инст. законод. и прав. инф. Респ. Казахстан. – 2019. – № 3. – С. 150–156;
5. Степаненко, Р. Ф. Принцип социальной справедливости: рациональное и иррациональное / Р. Ф. Степаненко // Юр. техника. – 2020. – № 14. – С. 319–323;
6. Сухих, В. М. По справедливости о юридической справедливости / В. М. Сухих // Правов. полит. и правов. Жизнь. – 2015. – № 1. С. 8—21
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023;
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 04.08.2023 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023;
9. Report of the ILO Director-General «Advancing social justice» [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_882219.pdf. – Date of access: 25.10.2023;
10. Social Justice in an Open World. The Role of the United Nations / United Nations Department of Economic and Social Affairs. – New York : United Nations publication, 2006. – 153 p.

УДК 349.227

Е.А. Лазарчук

(Белорусская государственная сельскохозяйственная академия)

К ВОПРОСУ ОБ ОТСТРАНЕНИИ ОТ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

В статье исследованы основания временного отстранения работника от работы (в том числе педагогических работников), сделан обоснованный вывод, что отстранение от работы не прекращает и не изменяет трудовое правоотношение, а лишь временно приостанавливает реализацию прав и выполнение работником своих трудовых обязанностей, а также временно освобождает нанимателя от выполнения своих обязательств перед работником. А также внесены предложения по совершенствованию статьи 49 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В трудовых правоотношениях нередко возникают ситуации, когда наниматели в силу прямого указания законодательства недопускают работника к работе в связи с возникновением обстоятельств, свидетельствующих о неправомерном поведении последних, либо о возникновении события, которое может повлечь вредные последствия как для самого работника, так и для нанимателя и иных лиц (сотрудников, посетителей, клиентов, обучающихся и др.). В этой связи ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрены основания, виды, порядок и последствия временного отстранения от работы. При этом важно правильно и своевременно установить юридическое основание отстранения, что служит гарантией правовой защищенности работника. Отстранение всегда носит временный характер и может завершиться переводом на другую работу, прекращением трудового договора либо возвращением к исполнению работником его трудовых обязанностей [1, с. 333].

Об отстранении работника от работы упоминается и в ряде иных статей ТК. В частности, в п. 16 ч. 1 ст. 55 ТК в контексте одной из обязанностей нанимателя. Или при наличии условий, оговоренных в ч. 9 ст. 49 ТК, а также в соответствии с п. 4¹ ч. 1 ст. 164 ТК, которой предусмотрено, что время отстранения от работы работника включается в рабочий год при последующем восстановлении работника на прежней работе. В ч. 1 ст. 243 ТК указано, что в случае незаконного отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежнем рабочем месте. Согласно ч. 2 ст. 244 ТК работнику в таком случае выплачиваются средний заработок за время вынужденного прогула, обязанность по возмещению которого на основании судебного решения возлагается на должностное лицо, виновное в незаконном отстранении от работы (ст. 245 ТК).

Достаточно серьезная проработка данного вопроса законодателем, тем не менее, оставляет возможность различной трактовки как собственно правовой сущности отстранения от работы, так и ставит новые вопросы о возможности отстранения от работы такой категории работников, как педагогические работники, если они допускают применение методов воспитания и обучения, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, или скрывают факт о ведении в отношении них уголовного преследования. Возможность применения ст. 49 ТК в данном случае исключена, что в свою очередь не позволяет оперативно реагировать на такие недопустимые для данной категории работников действия.

Позиционно ст. 49 ТК размещается в Главе 4 «Прекращение трудового договора», тем самым предполагая, что отстранение от работы следует рассматривать как вид завершения трудовых правоотношений. Для сравнения, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) ст. 76 с названием «Отстранение от работы» размещена в Главе 12 «Изменение трудового договора». То есть в российском законодательстве отстранение от работы выступает в качестве вида изменения трудового договора. Однако анализ правовой природы отстранения от работы, применения установленных оснований отстранения от работы и возникающих при этом правовых

последствий позволяет выявить определенные различия между отстранением от работы и прекращением или изменением трудового договора.

Прекращение трудового договора рассматривается как его расторжение и последующее увольнение работника, освобождение его от должности или от работы, отставка, прекращение службы [2, с. 283]. Результат будет одинаковый – трудовые правоотношения завершены. Чего не происходит при отстранении работника, ведь это действие нанимателя имеет временный характер, поскольку осуществляется на период времени до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения от работы. Трудовые отношения сохраняются, но претерпевают временные частичные изменения отдельных прав и обязанностей работника и нанимателя. Например, за период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ч. 9 ст. 49 ТК.

Полагаем, что рассматривать отстранение от работы в качестве одного из видов изменения условий трудового договора также не следует. Ведь при отстранении работник не допускается к исполнению своих трудовых обязанностей. В одних случаях отстранение от работы работника является превентивной мерой по предупреждению возможных нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, которые могут наступить, если, например, не отстранить от работы работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, или не отстранить от работы работника, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В других случаях отстранение от работы может выполнять роль своеобразного побуждения работника к правомерному поведению и совершению действий, необходимых для качественного и безопасного исполнения им своей трудовой функции. Например, пройти предварительный или периодический медицинский осмотр. В любом случае, отстранение работника от работы производится нанимателем в одностороннем порядке, без предварительного предупреждения работника и не требует его согласия.

Не является отстранение от работы и дисциплинарным взысканием, так как ст. 198 ТК такой меры дисциплинарного взыскания не предусматривает.

Отстранение от работы возможно как по инициативе нанимателя (ч. 5 и 7 ст. 49 ТК), так и по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь и др.). Но в ряде случаев, указанных в ч. 6 ст. 49 ТК, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

И как обоснованно сделан вывод российским ученым А.В. Завгородним «... отстраняя работника от работы по своей инициативе или по требованию других лиц либо в силу возникших обстоятельств, руководитель организации тем самым реализует свою дисциплинарную власть, которой он наделен по отношению к своим наемным работникам» [3, С. 209].

Все указанные основания являются универсальными и применимыми в отношении всех работников. Одновременно отметим, что в отношении педагогических работников, выполняющих функции по обучению и воспитанию, наниматель должен иметь возможность немедленно отстранить таких работников от работы, если они допустили применение методов воспитания и обучения, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, а также, когда они преднамеренно скрыли факт о ведении в отношении них уголовного преследования. Такие случаи в ст. 49 ТК не предусмотрены, а ведь на такие действия наниматель должен незамедлительно реагировать, так как выполнение педагогическими работниками воспитательных функций предполагает их соответствующее высоконравственное поведение, соблюдение Правил педагогических работников и законодательства в целом. Поэтому в целях совершенствования статьи 49 ТК предлагаем после пункта 4 части шестой дополнить пунктами пятым и шестым следующего содержания:

«5) выполняющего воспитательные функции и нарушившего Правила педагогических работников, в том числе допустившего применение методов воспитания и (или) обучения, связанных с физическим и (или) психическим насилием, иное нарушение этических принципов и норм правил педагогических работников – до решения вопроса о применении мер дисциплинарного взыскания;

6) осуществляющего педагогическую деятельность, при установлении факта ведения в отношении него уголовного преследования. Наниматель отстраняет работника от работы до вступления в законную силу приговора суда по уголовному делу или вынесения постановления о прекращении предварительного расследования либо уголовного преследования.»

В завершении можно сделать обоснованный вывод, что отстранение от работы не прекращает трудового правоотношения, оно лишь приостанавливает выполнение работником своих трудовых обязанностей, подчинение его правилам внутреннего трудового распорядка и т.п., а также приостанавливает реализацию ряда прав работника. Наниматель, в свою очередь, освобождается от выполнения своих обязательств перед работником, в том числе по начислению заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных ч. 9 ст. 49 ТК.

Список использованной литературы:

1. Трудовое право: учебник / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко и др.; под общ. ред. В. И. Семенова. – 4-е изд, перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – С. 333-340.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. Т. 1 / Коллектив авторов; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – С. 500-504.
3. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации: монография. – Москва: Проспект, 2017. – С. 208–210.

УДК 349.2

А.М. Лушников

(Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова)

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ФАКТОР ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ РАБОТНИКА

В статье рассмотрен комплекс проблем, связанных с введением в Конституцию РФ принципа уважения человека труда. Это предполагает повышенное внимание к личным неимущественным правам работников, а также к риску их возможных нарушений. Особое внимание обращено на компенсацию морального вреда в трудовых отношениях. Отмечены тенденции повышения размера компенсаций морального вреда, а также соответствующие ориентиры, задаваемые современной руководящей и обзорной судебной практикой.

В процессе осуществления кадровой политики необходимо учитывать возможные риски и последствия допущенных ошибок. Ситуацию усложняет и общая ситуация возрастания рисков и неопределенности в сфере регулирования трудовых отношений [1, с. 2–5]. Одним из таких рисков является недооценка личных неимущественных прав работника и вероятных последствий их нарушения.

Напомним, что доктринально трудовые права делят на:

1) трудовые права, реализация которых обеспечивает материальный интерес. Это, прежде всего, комплекс прав, связанных с заработной платой, отпускными, выплатами по больничным листам, с иными социальными платежами и др. ;

2) трудовые права, связанные с обеспечением нематериального интереса (личные неимущественные трудовые права) [2, с.174–183].

Очевидно, что основу личных трудовых прав работника составляет право на достоинство в период трудовой деятельности. В Трудовом кодексе Республики Беларусь 1999 г. (далее – ТК РБ) среди основных прав работника закреплено невмешательство в личную жизнь и уважение личного достоинства. В Трудовом кодексе Российской Федерации 2001 г. (далее – ТК РФ) легально было закреплено право работника на защиту своего достоинства (ст. 2). Правовой защите подлежат в качестве нематериальных благ достоинство, трудовая честь и деловая (профессиональная) репутация. Сюда включается и право на равные возможности в продвижении по работе, а также право на защиту персональных данных работника (гл. 14 ТК РФ).