

# Увольнение работника по инициативе нанимателя за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 7 ст. 42 ТК Беларуси)

Е. А. Волк, К. Л. Томашевский

Международный университет «МИТСО»,  
Республика Беларусь, 220099, Минск, ул. Казинца, 21/3

**Для цитирования:** Волк, Елена А., Томашевский, Кирилл Л. 2023. «Увольнение работника по инициативе нанимателя за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 7 ст. 42 ТК Беларуси).» *Ежегодник трудового права* 13: 275–295. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.119>

В ходе третьей глобальной реформы Трудового кодекса Республики Беларусь, которая была проведена в 2019–2020 гг., ст. 42 данного Кодекса была изложена в новой редакции. В обновленной ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь пять оснований увольнения по инициативе нанимателя за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей были объединены в один пункт 7. В 2021 г. данный пункт был дополнен еще тремя новыми основаниями. В настоящей статье впервые предпринимается попытка комплексно проанализировать все восемь оснований увольнения по инициативе нанимателя за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, закрепленные в п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. В рамках проведенного в статье научно-практического анализа восьми дисциплинарных оснований увольнения работника в сравнительном аспекте учтены положения Трудового кодекса Российской Федерации, а также актуальная белорусская судебная практика. Отдельное внимание в статье авторами уделяется процедуре расторжения трудового договора по данной группе дисциплинарных оснований, проблемам, которые при этом возникают в кадровой и иной правоприменительной практике, а также гарантиям, которыми могут пользоваться работники при увольнении по этим основаниям. Высказываются предложения по совершенствованию законодательства о труде Республики Беларусь и правоприменительной практики к данной группе оснований увольнения работников по инициативе нанимателя, которые исключали бы возможность расширительного толкования ряда положений закона, устраняя тем самым возможное злоупотребление правом со стороны нанимателя и гарантируя более высокую степень защиты прав работников.

*Ключевые слова:* работник, наниматель, увольнение, грубое нарушение трудовых обязанностей, прогул, хищение, ущерб, забастовка, охрана труда.

## 1. Введение

Актуальность избранной темы статьи обусловлена рядом обстоятельств. Во-первых, в ходе третьей глобальной реформы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), связанной с принятием Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-3 «Об изменении законов», вступившего в силу 28.01.2020, ст. 42 была изложена в новой редакции. В обновленной ст. 42 ТК, где были более

удачно и системно расположены невинные и виновные основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, пять дисциплинарных оснований увольнения за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей были объединены в один пункт 7 (Томашевский и Волк 2021, 150–151; Томашевский 2020, 103–105). Во-вторых, Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 № 114-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» п. 7 ст. 42 ТК был дополнен еще тремя новыми основаниями (абз. 3, 6 и 7). В настоящей основной части исследования впервые предпринимается попытка комплексно проанализировать все восемь оснований увольнения по инициативе нанимателя за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, закрепленные в абз. 2–9 ст. 42 ТК. В-третьих, поскольку при изложении ст. 42 ТК в новой редакции белорусский законодатель учитывал и положения ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), то весьма полезно провести краткий сравнительный анализ новых положений п. 7 ст. 42 ТК с аналогичными или близкими по содержанию нормами ТК РФ, выявив сходства и различия для целей выработки предложений по совершенствованию трудового законодательства обоих государств. Наконец, в-четвертых, крайне важно учесть при анализе существующую белорусскую судебную практику (руководящую на уровне постановлений Пленума Верховного Суда, апелляционно-надзорную и текущую по делам о восстановлении работников, уволенных за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей). Методологическую основу статьи составляет диалектика и комплекс общенаучных и специальных методов исследования, включая конкретно-исторический, сравнительно-правовой, формально-юридический и др.

Цель настоящей статьи — системно проанализировать обновленную в 2019–2021 гг. редакцию п. 7 ст. 42 ТК, выявить имеющиеся в нем юридико-технические недостатки и выработать предложения по совершенствованию закрепленных в нем норм трудового права.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Научно-практический анализ абзацев 1–5 п. 7 ст. 42 ТК

Прежде чем переходить к анализу отдельных оснований увольнения работников, прямо закрепленных в абз. 2–9 п. 7 ст. 42 ТК, уделим особое внимание абз. 1 п. 7 ст. 42, который вызывает определенные трудности и разночтения в его правоприменительной конкретизации и толковании на практике.

Абзац 1 п. 7 ст. 42 ТК предусматривает возможность расторжения нанимателем трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия в случаях: *«однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:»*.

Первое, на что следует обратить внимание, — это использование законодателем в абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК оценочного понятия «грубое нарушение работником трудовых обязанностей», которое относится ко всем восьми основаниям, закрепленным в п. 7. Ранее данное оценочное понятие использовалось в п. 9 ст. 42 ТК (в редакции до 18.07.2019). Оно продолжает использоваться в п. 1 ст. 47 ТК, в п. 5 Декрета Пре-

зидента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 (ред. от 09.04.2020) «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29), а также в подп. 4.2 п. 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 (ред. от 12.10.2021) «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5).

Согласно п. 5 Декрета № 29 грубым нарушением трудовых обязанностей признается неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей.

В подп. 4.2 п. 4 Декрета № 5 грубым нарушением трудовых обязанностей, влекущим безусловное привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности, признаются:

- необеспечение выполнения им требований, предусмотренных в абз. 2–4 подп. 4.1 п. 4 этого же Декрета;
- сокрытие (подмена) основания увольнения работника при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий;
- иные противоправные действия (бездействие) руководителя организации, установленные законодательными актами.

Поскольку в подп. 4.2 п. 4 Декрета № 5 субъектом указывается только руководитель организации, то систематическое толкование приводит нас к выводу о том, что в данном случае присутствует конкретизация оценочного понятия «однократное грубое нарушение трудовых обязанностей» применительно к п. 1 ст. 47, а не к п. 7 ст. 42 ТК.

Сложнее обстоит ситуация с определением «грубое нарушение трудовых обязанностей» в п. 5 Декрета № 29, поскольку оно сформулировано как общая норма, не ограниченная по сфере действия конкретным кругом субъектов. Здесь важно учитывать то, что данный Декрет принимался в 1999 г., т. е. на 20 лет раньше принятия новой редакции ст. 42 ТК Законом от 18.07.2019 № 219-3, поэтому с позиции хронологии и телеологического толкования было бы юридически неправильно опираться на эту «дефиницию» при толковании нормы, принятой законодателем спустя 20 лет. О возможных в будущем проблемах с применением анализируемой нормы, включенной в законопроект, мы писали еще в 2018 г., т. е. за год до принятия закона: «Чтобы избежать расширительного толкования вышеуказанной нормы и субъективизма в оценке нанимателем грубости нарушений со стороны работника слова “в том числе.” следует заменить на “а именно.”» (Томашевский 2018, 14). К сожалению, белорусский законодатель не прислушался к нашему мнению и позиции других ученых-юристов, критиковавших эту «конструкцию», открывающую широкие возможности для злоупотреблений нанимателем своей хозяйской власти и вносящую путаницу в судебную практику. Проиллюстрируем это примером из судебной практики.

В суде Центрального района г. Минска в ноябре 2020 г. рассматривалось дело по иску Г. к УП «М.» о понуждении к расторжению контракта по требованию работника (ст. 41 ТК). Судом было установлено, что 28 января 2004 г. Г. была принята на работу в УП «М.». С 1 апреля 2016 г. с ней заключен контракт сроком на 5 лет на должность

инженера-технолога технологической группы ОВС. 20 июля 2020 г. на предприятии был издан приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности № \*\*\*-\*, которым принято решение о рассмотрении вопроса об увольнении Г. в соответствии с абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК в связи с нарушением п. 41 Правил технической эксплуатации систем питьевого водоснабжения и водоотведения населенных пунктов, утвержденных Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 04.09.2019 № 594, после окончания временной нетрудоспособности. Согласно пояснений стороны ответчика, 9 сентября 2020 г. нанимателем издан приказ об увольнении истца по основаниям, указанным в приказе № \*\*\*-\*, однако в связи с нахождением истца на листке нетрудоспособности, данный приказ 10 сентября 2020 г. был отменен...<sup>1</sup>

Из приведенного решения суда, которым работнику в итоге было отказано в иске о расторжении срочного трудового договора по ст. 41, которое было оставлено в силе Минским городским судом, усматривается, что наниматель без законных оснований расширительно истолковал абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК и пытался «подвести» действия работника под увольнение за «однократное грубое нарушение трудовых обязанностей», которое прямо не указано законодателем в перечне, содержащемся в абз. 2–9 ст. 42 ТК. При этом суды первой и апелляционной инстанций никакой оценки незаконности такому расширительному толкованию по приведенному делу не дали.

Подобное расширительное толкование словам «в том числе» дают и некоторые специалисты-практики, с чем сложно согласиться.

В соответствии с ч. 1 ст. 35 ТК трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом. Безграничное расширение оснований прекращения трудового договора при помощи оценочных понятий и отсылки к «иным законодательным актам», к которым в Беларуси относятся также Декреты и Указы Президента, существенно сужает защитную функцию трудового права, ограничивает трудовые права работников, приводит к злоупотреблению хозяйской властью со стороны нанимателей, подобно приведенному выше примеру из судебной практики.

Таким образом, оптимальным решением по устранению несогласованности п. 5 Декрета № 29 и п. 7 ст. 42 ТК могли бы стать: 1) признание утратившей силы устаревшей нормы п. 5 Декрета № 29; 2) исключение из абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК слов «в том числе:» либо их замена словами «а именно:». До внесения соответствующих корректировок в законодательство соответствующее разъяснение мог бы дать Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в своем Постановлении «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2 (далее — Постановление Пленума ВС № 2), которое, заметим, само нуждается в существенном обновлении и приведении в соответствии с реформированным ТК.

В абз. 2 п. 7 ст. 42 ТК закреплено такое основание расторжения трудового договора как *прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин*. Следует обратить внимание на то, что прогулом является отсутствие работника без уважительных причин на работе, т. е. на территории организации, а также на объекте вне территории организации, где он

<sup>1</sup> Решение суда Центрального района г. Минска от 19.11.2020 по делу 2-4346/20/A // Нац. правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/bank-sudebnykh-resheniy/document/2664> (дата обращения: 05.04.2022).

в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу (п. 34 Постановления Пленума ВС № 2). Такой подход в понимании прогула, на наш взгляд, является более обоснованным, чем в Российской Федерации, где в подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ прогулом признается отсутствие работника на рабочем месте, т. е. в месте непосредственного выполнения работы.

В соответствии с белорусским законодательством прогулом считается отсутствие работника на работе в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно. В свою очередь в России прогулом признается отсутствие работника в течение всего рабочего дня (смены) либо более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Перечня уважительных причин отсутствия на работе в законодательстве как Беларуси, так и России не приводится. Данное оценочное понятие конкретизируется нанимателем, судом и иными органами.

Приведем пример из судебной практики.

Работник Г. А. Н. 18.10.2020 был задержан сотрудниками С-го районного отдела внутренних дел (РОВД) и помещен в изолятор временного содержания (ИВС) С-го РОВД, где содержался с 17 ч 40 мин 18.10.2020 по 17.00 ч 19.10.2020. В отношении него был составлен протокол об административном правонарушении по ч. 1 ст. 23.34 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь 2003 года (в настоящее время действует КоАП 2021 г.— *Авт.*). В соответствии с приказом генерального директора ОАО «С.Ц.К.К.» № 1117-к от 26.10.2020 работник был уволен с работы 26 октября 2020 г. за совершенный 19 октября 2020 г. прогул без уважительных причин на основании абз. 2 п. 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь. Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе в связи с увольнением без законного основания. Суд отказал в иске о восстановлении на работе, при этом перенес дату увольнения работника Г. А. Н. с 26 октября на 4 ноября 2020 г., а также взыскал средний заработок за время вынужденного прогула. В мотивировочной части суд указал следующее.

Истцу, как и иным работникам предприятия, нанимателем неоднократно разъяснялось, что негативные последствия, связанные с участием в несанкционированных массовых мероприятиях, влекущие задержание сотрудниками милиции и помещение в ИВС, не будут рассматриваться нанимателем в качестве уважительных причин невыхода на работу.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля начальник отдела автоматизации производственных процессов ОАО «С.Ц.К.К.» показал, что в начале сентября 2020 г. было проведено совещание с работниками трудового коллектива, на котором присутствовал Г. А. Н. На совещании до сотрудников была донесена информация о недопущении участия работников общества в несанкционированных мероприятиях в целях обеспечения стабильной работы производства. В день отсутствия ведущего инженера Г. А. Н. на рабочем месте возникли определенные трудности, его работу выполняли несколько сотрудников отдела.

Таким образом, доводы Г. А. Н. о том, что в момент участия в несанкционированном мероприятии в выходной день он не мог и не должен был предвидеть негативные последствия участия в виде невозможности явки на работу к 8 ч 15 мин 19 октября 2020 г., являются надуманными.

По мнению суда, Г. А. Н. 18 октября 2020 г., принимая участие в несанкционированном мероприятии, *должен был предвидеть, что такое участие может быть расценено сотрудниками правоохранительных органов как административное право-*

*нарушение, влекущее задержание и водворение в ИВС.* Вместе с тем Г. А. Н. допустил неосторожность, выразившуюся в пренебрежении и игнорировании установленных норм и правил поведения работников ОАО «С.Ц.К.К.», что повлекло его задержание сотрудниками С-го РОВД и водворение в ИВС С-го РОВД и, как результат, — отсутствие на работе 19 октября 2020 г. (прогул) без уважительных причин. Таким образом, Г. А. Н. допустил противоправное, виновное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Поскольку наниматель не вовремя уведомил профсоюз об увольнении работника, дата увольнения Г. А. Н. подлежит изменению с 26 октября 2020 г. на 4 ноября 2020 г., что влечет взыскание с ОАО «С. Ц. К. К.» в пользу истца среднего заработка за время вынужденного прогула<sup>2</sup>.

Для сравнения приведем еще один пример из судебной практики.

24.03.2020 работник М. В. А. был уволен за прогул, совершенный 09.03.2020, и отсутствие на рабочем месте 10.03.2020 с 12.00 ч без уважительных причин. Согласно копии справки, работник содержался в ИВС ГУВД Мингорисполкома с 9 ч 50 мин 08.03.2020 по 12 ч 20 мин 09.03.2020, после чего находился в суде М-го района г. М в связи с рассмотрением в отношении него дела об административном правонарушении по ч. 2 ст. 9.1 КоАП Республики Беларусь 2003 года.

На рабочем месте М. В. А. согласно графику работы на 09.03.2020 должен был находиться с 07.30 до 16.00 ч. Таким образом, по мнению суда, *истец отсутствовал на работе в рабочее время по уважительной причине.* Согласно сведениям электронной пропускной системы за 10.03.2020 истец появился на работе в 07 ч 28 мин, а покинул место работы в 14 ч 34 мин, т. е. находился на территории организации, что не оспаривалось представителем ответчика и подтверждается свидетельскими показаниями. При таких обстоятельствах истец отсутствовал на работе менее трех часов, поскольку графиком работы на 10.03.2020 ему установлено рабочее время с 07.30 до 16.00 ч с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30. Таким образом, оснований для увольнения М. В. А. за прогул не имелось. Суд принял решение о восстановлении истца на работе и взыскании с ответчика в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула.

Однако суд апелляционной инстанции отменил данное решение суда, ссылаясь на то, что М. В. А. 7 марта 2020 г. около 21 ч 20 мин, находясь в квартире \*\*, дома \*\* по ул. Л-г в г. Минске, будучи в состоянии алкогольного опьянения, в ходе скандала с матерью, с которой совместно проживает, в устной форме угрожал ей применением физического насилия, причинением телесных повреждений, за что на основании ч. 2 ст. 9.1 КоАП подвергнут административному взысканию в виде штрафа. Следовательно, *совершая умышленно противоправные действия в отношении своей матери, М. В. А. должен был осознавать их последствия, исключаящие возможность его выхода на работу*<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Решение суда С-го района Г-й области от 16.12.2020 // Верховный Суд Республики Беларусь. URL: <https://court.gov.by/ru/sudebnaya/praktika/1/04f0eb4ef93343a8.html> (дата обращения: 01.05.2022).

<sup>3</sup> Решение суда Ф-го района г. М. от 26 июня 2020 г. // Верховный Суд Республики Беларусь. URL: <https://court.gov.by/ru/sudebnaya/praktika/d20186ce7cb140b5.html> (дата обращения: 01.05.2022).

Приведенные примеры, показывают различную оценку белорусскими судами одних и тех же обстоятельств. Следует отметить, что в абз. 5 п. 3 Постановления Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 28.06.2012 № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» содержится разъяснение о том, что неисполнение работником трудовых обязанностей по не зависящим от него причинам не может рассматриваться как дисциплинарный проступок. Соответственно, если в отношении работника произведено административное задержание, то он должен выполнить требования закона, в частности п. 3 ч. 2 ст. 4.1 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях 2021 года (далее — ПИКоАП). В такой ситуации работник, полагаем, не может явиться на работу по не зависящим от него причинам.

Постановление Пленума ВС № 2 разъясняет отдельные ситуации, которые являются прогулом без уважительных причин (п. 34), и которые не могут признаваться прогулом (в частности, п. 17, 36).

Несмотря на то что прогулом признается самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск, необходимо учитывать, что не является прогулом без уважительной причины использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя (п. 34 постановления Пленума ВС № 2). Продемонстрируем данное правило на примере.

Приказом от 26 января 2021 г. истица была уволена согласно абз. 2 п. 7 ст. 42 ТК за прогул, совершенный 30 декабря 2020 г. Увольнение считает незаконным, поскольку начальник участка отказал ей в предоставлении времени для посещения врача в связи с беременностью, она, как мать, воспитывающая двоих несовершеннолетних детей, решила воспользоваться правом на предоставление одного свободного от работы дня в месяц (ч. 3 ст. 265 ТК). 29 декабря 2020 г. истица передала письменное заявление юристконсульту и предупредила первого заместителя директора о намерении использовать свободный день 30 декабря 2020 г., который заверил ее, что подпишет заявление.

Суд удовлетворил исковые требования о восстановлении на работе исходя из следующего. Истица не оспаривала факт отсутствия на работе 30 декабря 2020 г., ссылаясь на то, что 29 декабря 2020 г. подала заявление о предоставлении ей свободного дня. Согласно справке истица находилась в состоянии беременности. Представитель ответчика подтвердил доводы истицы о подаче ею заявления об освобождении от работы 30 декабря 2020 года, однако сослался на факт утери этого заявления. Суд проверил действующий у ответчика порядок рассмотрения подобных заявлений и установил, что они не регистрируются, ознакомление работников с приказами о предоставлении выходных, отгулов и социальных отпусков не проводится<sup>4</sup>.

*Отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей, как основание расторжения трудового договора, было включено в ТК*

<sup>4</sup> Суд Пуховичского района восстановил права незаконно уволенного работника // Верховный Суд Республики Беларусь. URL: [https://court.gov.by/ru/minskij/oblastnoj/sud/press\\_sluzhba/soobscheniya/press\\_sluzhbi/21801c820ed4409b.html](https://court.gov.by/ru/minskij/oblastnoj/sud/press_sluzhba/soobscheniya/press_sluzhbi/21801c820ed4409b.html) (дата обращения: 01.05.2022).

Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 № 114-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений».

Возможность увольнения работника по данному основанию в судебной практике обосновывается аналогично, как и право нанимателя расторгнуть трудовой договор на основании прогула без уважительных причин, когда в отношении работника применяется административное задержание (*примеры из судебной практики приводились выше*). Полагаем, что позиция суда о том, что, совершая некое деяние, человек должен осознавать, что оно может быть расценено как административное правонарушение, которое повлечет административное задержание и (или) административный арест, является необоснованной.

Во-первых, совершая некое деяние, гражданин не всегда может правильно оценить, является ли оно административным проступком, или предугадать, будет ли к нему применено административное задержание и, следовательно, какое административное взыскание может последовать. Особенно с учетом того, что санкции статей КоАП, как правило, предусматривают несколько взысканий за одно правонарушение.

Во-вторых, рассматриваемое основание увольнения трудовым законодательством относится к дисциплинарному проступку, который может повлечь дисциплинарную ответственность. Любой дисциплинарный проступок имеет свой состав: объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона.

Объективная сторона дисциплинарного проступка выражается в деянии (действии или бездействии), наступивших последствиях и причинной связи между деянием и наступившим результатом. В рассматриваемой ситуации деяние — это отбытие административного взыскания в виде административного ареста, результат — отсутствие работника на работе, возможно, дезорганизация производственного процесса. При этом административный арест сам является следствием неправомерного поведения человека — административного правонарушения, субъектом которого является физическое лицо, а не работник. Следовательно, нельзя смешивать два разных вида правоотношения: связанные с привлечением лица к административной ответственности и связанные с привлечением работника к дисциплинарной ответственности. Привлечь работника к дисциплинарной ответственности можно только за нарушение трудовых обязанностей. При существующих правоприменительной практике и нормах законодательства получается, что работника привлекают к ответственности за совершение административного правонарушения, что недопустимо.

Трудовой договор с работником может быть расторгнут в случае *появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы* (абз. 4 п. 7 ст. 42 ТК).

Исходя из буквального толкования данной нормы, следует, что появление на работе (т.е. в организации, являющейся нанимателем, со всеми структурными подразделениями) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения является основанием для увольнения работника, вне зависимости от того, в какое время (рабочее или нерабочее) это произошло. Основанием увольнения является также распитие спиртных напитков, употребление наркотических

средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ или в рабочее время (в том числе за пределами места работы), или по месту работу (в том числе в нерабочее время).

Отметим, что в Трудовом кодексе Российской Федерации аналогичное основание увольнения сформулировано более узко. При этом в России нет единообразной судебной практики в отношении правовой оценки ситуации, когда работник явился на место работы в состоянии алкогольного опьянения, данный факт был установлен, но рабочее время для работника еще не наступило (Семенова и Якупова 2020).

Схожим в Беларуси и России является то, что увольнение по указанному основанию возможно, если работник находится в состоянии алкогольного или иного опьянения в месте, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу. Приведем пример из судебной практики.

Решением суда отказано в удовлетворении исковых требований и признании увольнения за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения незаконным. Судом было установлено, что истец был командирован на обучающие курсы в Центр по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с сохранением среднего заработка и выплатой командировочных расходов в соответствии со ст. 95 ТК. При проверке посещаемости занятий было установлено, что истец находится на занятиях в нетрезвом состоянии. По данному факту составлен акт, согласно которому по внешнему виду истца, запаху алкоголя из его рта было определено, что истец находится в состоянии алкогольного опьянения. С содержанием акта истец согласился, от прохождения медицинского освидетельствования отказался. В своих объяснениях он указал, что накануне вечером употреблял спиртные напитки. При рассмотрении дела суд пришел к выводу, что у нанимателя имелись основания для досрочного расторжения с истцом контракта за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (Кеник 2018).

Положение о порядке проведения освидетельствования физических лиц на предмет выявления состояния алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ утверждено Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.04.2011 № 497. Состоянием алкогольного опьянения признается наличие абсолютного этилового спирта в крови или выдыхаемом воздухе в концентрации 0,3 и более промилле или наличие паров абсолютного этилового спирта в концентрации 150 и более микрограммов на один литр выдыхаемого воздуха. Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение должно быть подтверждено медицинским заключением и другими видами доказательств, в том числе актом, свидетельскими показаниями.

*Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания, также является основанием расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.*

При обнаружении хищения своего имущества нанимателю следует обратиться в компетентные государственные органы (органы внутренних дел, Следственный комитет) с заявлением о привлечении к ответственности работника, который по-

дозревает в хищении. Увольнение по данному основанию производится только при наличии вступившего в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Хищение может быть как административным правонарушением, так и уголовным преступлением. Однако размер похищенного имущества не влияет на возможность расторжения трудового договора. Если доказан факт совершения хищения работником, то, даже если он будет освобожден от административной ответственности (гл. 8 КоАП), он может быть уволен по абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК.

ТК не раскрывает понятие имущества нанимателя. В литературе отмечается, что к имуществу нанимателя относится не только имущество, принадлежащее ему на праве собственности, хозяйственного ведения, оперативного управления, но и имущество других лиц, которое у него находится на основании гражданско-правовых договоров (хранения, аренды, лизинга) (Постатейный комментарий 2020, 295). Для сравнения — в Российской Федерации расторжение трудового договора возможно за хищение не только имущества нанимателя, но и иных лиц (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Под хищением понимается умышленное противоправное безвозмездное завладение чужим имуществом или правом на имущество с корыстной целью путем кражи, грабежа, разбоя, вымогательства, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения, растраты или модификации компьютерной информации (гл. 24 Уголовного кодекса Республики Беларусь).

Поскольку увольнение по рассматриваемому основанию является дисциплинарным, то месячный срок применения данного дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или постановления по делу об административном правонарушении (п. 39 Постановления Пленума ВС № 2).

Также наниматель вправе отстранить от работы работника, совершившего хищение имущества нанимателя, до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (ч. 7 ст. 49 ТК). Однако если факт хищения не будет доказан, то отстранение от работы признается незаконным и нанимателю необходимо выплатить средний заработок за все время отстранения.

## ***2.2. Научно-практический анализ абзацев 6–9 п. 7 ст. 42 ТК***

Основание увольнения работника в случае *«нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь»* (абз. 6 п. 7 ст. 42) было введено в ТК Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов».

В историческом плане обратим внимание на то, что данное основание было в законодательстве о труде Беларуси и до принятия этого закона, а именно в подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5. Кроме того, еще одна норма подп. 3.5 п. 3 Декрета о том, что увольнение по данному основанию проводится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза, была почти дословно перенесена в ч. 2 ст. 46 ТК.

Для уяснения основания из абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК важно понимать значение «производственно-технологической дисциплины», «исполнительской и трудовой дисциплины», которые легально раскрываются в ст. 193 ТК:

1) производственно-технологическая дисциплина — соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов;

2) исполнительская и трудовая дисциплина — обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам.

В основание увольнения согласно абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК входит, помимо совершения работником дисциплинарного проступка, еще и «причинение *организации* ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь». Обратим внимание на некорректность указания в данной гипотезе нормы термина «организация», поскольку ущерб может причиняться и нанимателю, который не является организацией (например, индивидуальному предпринимателю, нотариусу или физическому лицу, применяющему труд домашнего работника). Означает ли действующая формулировка данной нормы невозможность ее применения нанимателем — физическим лицом? Кроме того, непонятно, о какой именно «организации» идет речь в приведенной выше норме, ведь ущерб помимо нанимателя — юридического лица — может быть причинен и какой-то сторонней организации, которая, к примеру, передала на хранение или в ремонт свое имущество. Схожий вопрос ставит также белорусский исследователь Л. И. Липень (Липень 2020, 404). Распространяется ли данная норма на эту ситуацию? Полагаем, что нет, скорее, это юридико-технический недостаток, который требует устранения путем замены термина «организация» на «наниматель».

Кроме того, остается непонятным, почему законодатель к гипотезе нормы абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК указал размер ущерба, превышающий три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом нет никаких указаний относительно того, за какой период должна учитываться эта средняя заработная плата (в месяце, когда совершен дисциплинарный проступок, в предшествующем месяце?). Следует ли руководствоваться правилами гл. 7 ТК об исчислении среднего заработка, притом что они ориентированы на средний заработок конкретного работника, а не работников Республики Беларусь? Схожие вопросы ставят Г. А. Василевич и С. Г. Василевич, обращая внимание также на противоречие между основаниями из абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК и п. 8 ст. 42 ТК, поскольку в обеих нормах указывается на «причинение ущерба» как один из юридических фактов, влекущих увольнение по одному и по другому основанию. Те же авторы предложили возможный путь устранения данного противоречия: исключить абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК, а п. 8 ст. 42 изложить в новой редакции: «8) *причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам установленного вступившим в законную силу решением суда имуществен-*

ного ущерба на сумму свыше трех среднемесячных заработных плат» (Василевич Г. и Василевич С. 2020, 48).

На наш взгляд, еще лучшим вариантом было бы исключить из ТК п. 8 ст. 42, а абз. 6 п. 7 ст. 42 изложить в следующей редакции, сужающей данное основание до ущерба, причиненного именно нанимателю, а не государству, сторонним юридическим и физическим лицам, поскольку причинение такого ущерба последним, как правило, не соединено с совершением работником дисциплинарного проступка: «нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение нанимателю ущерба в размере, превышающем три среднемесячных заработка данного работника».

Следующие два основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя за однократное нарушение трудовых обязанностей целесообразно рассматривать совместно, учитывая их общую историю появления в ТК и содержательную близость:

— «принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин» (абз. 7 п. 7 ст. 42);

— «участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин» (абз. 8 п. 7 ст. 42).

Оба указанных абзаца п. 7 ст. 42 (точнее, группы оснований) были введены в ТК Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 № 114-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» под влиянием общественно-политических событий Беларуси августа — сентября 2020 г., когда оппозицией предпринималась попытка организации общенациональной забастовки с выдвижением политических требований. Не случайно Законом от 28.05.2021 № 114-З ст. 388 ТК была дополнена новой нормой о том, что «при проведении забастовки запрещается выдвижение политических требований».

Для понимания обеих групп оснований увольнения работника, предусмотренных в абз. 7 и 8 п. 7 ст. 42 ТК, стоит напомнить легальное определение термина «забастовка», которое закреплено в ст. 388 ТК: забастовка — временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Если внимательно проанализировать гипотезы правовых норм абз. 7 и 8 п. 7 ст. 42 ТК, то можно вычленил пять возможных вариантов поведения работника, которые оцениваются белорусским законодателем как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, могущих выступить основанием для его увольнения:

- принуждение работников к участию в забастовке;
- участие работника в незаконной забастовке;
- создание другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей;
- призыв работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;
- иные формы отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.

Слово «принудить», согласно словарю русского языка С.И. Ожегова, означает «заставить что-нибудь сделать» (Ожегов 1982, 528). Под принуждением, следовательно, можно понимать активные действия одного субъекта, направленные на совершение каких-либо действий другим субъектом. К слову, принуждение — это один из методов обеспечения трудовой дисциплины в трудовом праве, притом что принудительный труд, как известно, запрещен. Таким образом, в праве принуждение может быть как допустимым (правомерным), так и недопустимым (противоправным).

В абз. 7 п. 7 ст. 42 ТК речь, конечно, идет о неправомерном принуждении, когда, к примеру, начальник заставляет подчиненных работников участвовать в забастовке.

Для уяснения понятия незаконной забастовки, за участие в которой может последовать увольнение согласно абз. 8 п. 7 ст. 42 ТК, обратимся к ст. 395 ТК, из которой вытекает, что незаконной признается забастовка, если она проводится с нарушением требований ТК и других законов.

Важно также учитывать, что незаконной забастовка признается по решению областного (Минского городского) суда, которое подлежит немедленному исполнению. Из этого можно сделать вывод о том, что продолжение участвовать в забастовке после принятия судом решения о признании ее незаконной может быть расценено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работником и повлечь его увольнение по абз. 8 п. 7 ст. 42 ТК.

Вызывают вопросы с точки зрения правоприменительной практики такие формулировки норм абз. 7 и 8 п. 7 ст. 42 ТК, как «призыв работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин»; «иные формы отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин». Как можно организовать забастовку (даже законную), если не призывать других работников к ее проведению? Какие могут быть уважительные причины для таких призывов, чтобы работнику избежать увольнения по абз. 7 и 8 п. 7 ст. 42? Увольнение работника за «иные формы отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин» также представляется крайне натянутой формулировкой. Может ли работник избежать увольнения по данному основанию, если ему поручается выполнение трудовых обязанностей (полностью или частично), выходящих за рамки его должностной или рабочей инструкции? Будет ли такой отказ считаться произведенным по уважительной причине? Использование в указанных нормах оценочного понятия «уважительная причина» неограниченно расширяет возможности нанимателей по его конкретизации в своих интересах. Никаких ориентиров для правоприменительной конкретизации этого оценочного понятия применительно к абз. 7 и 8 п. 7 ст. 42 ТК Пленум Верховного Суда не дает.

Для сравнения: никаких содержательно близких к абз. 7 и 8 п. 7 ст. 42 ТК оснований нет в Трудовом Законодательстве России, где право на забастовку (так же, как и в Беларуси) крайне сложно осуществить из-за сложной процедуры ее проведения. Единственное негативное последствие, которое может наступить для работников, приступивших к проведению забастовки или не прекративших ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной

либо об отсрочке или о приостановке забастовки, это то, что они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (замечание или выговор). Но в России эти действия не могут повлечь увольнение работника как за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Теперь перейдем к анализу такого однократного нарушения трудовых обязанностей, которое может повлечь увольнение работника, как *нарушение требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников* (абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК).

Данное основание ранее закреплялось в п. 9 ст. 42 ТК (до изменений, внесенных Законом от 18.07.2019 № 219-З), а также в подп. 2.10 Декрета № 29. Причем в ходе третьей реформы ТК 2019–2020 гг. из данного основания был исключен такой признак нарушения, как «грубое», поскольку грубость нарушений требований по охране труда на практике обычно связывалась с наступившими последствиями, которые в указанной норме уже перечислены.

В абз. 2 п. 40 Постановления Пленума ВС № 2 разъяснено, что под *грубым* нарушением следует понимать *явное* нарушение требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях (п. 1 ст. 232 ТК), которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями — увечьем или смертью других работников. Ранее мы уже критиковали данное разъяснение, где одно оценочное понятие (грубое нарушение) раскрывается через другое (явное нарушение), что не привнесло особой ясности судам в его понимание и конкретизацию (Томашевский 2002, 138). Давно пришло время отменить это разъяснение, поскольку из ТК исключена не только ст. 232 ТК, упомянутая в нем, но и сам признак грубости нарушения из ст. 42 ТК.

Для сравнения отметим, что в подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ закреплено схожее основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя: «установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий».

Из сопоставления абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК и подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ наряду с общей целевой направленностью этих оснований увольнения, обеспечивающих строгую дисциплинарную ответственность работников, виновных в нарушении требований по охране труда, видны и некоторые различия:

1) в подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ лучше определен порядок установления нарушения работником требований охраны труда (это устанавливает не единолично работодатель, а комиссия по охране труда или уполномоченный по охране труда);

2) последствия, вызванные данными нарушениями, определены в подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ шире, чем в абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК. Белорусский законодатель связывает их с увечьем или смертью других работников, но не указывает среди последствий аварию, катастрофу или создание реальной угрозы наступления таких последствий.

Под *несчастливым случаем* по законодательству Беларуси понимается внезапное, непредвиденное событие, произошедшее с застрахованным лицом в период действия договора обязательного медицинского страхования, сопровождающееся травмами, ранениями, *увечьями* или иными повреждениями здоровья (п. 233 Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности»). Как видим, категория «несчастный случай» шире термина «увечье», используемого в абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК.

Вместе с тем в настоящее время расширять основание увольнения в абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК с учетом опыта ТК РФ полагаем нецелесообразно, учитывая наличие в ТК Беларуси таких оснований, отсутствующих в ТК РФ, как абз. 6 п. 7 и п. 8 ст. 42, которые предусматривают возможность увольнения работника за причинение ущерба как самому нанимателю, так и иным физическим, юридическим лицам и даже государству.

Рассмотрим один пример из судебной практики.

Т. с 10 октября 2018 г. работал в ОАО «М» в должности мастера (смены) прядильно-отделочного цеха № 3 производства органического синтеза (ПОС).

С 29 августа 2020 г. Т., мастер (смены) прядильно-отделочного цеха № 3 ПОС, переведен в этом же цехе, с его согласия, начальником смены на период временного перевода Б., согласно распоряжению от 28 августа 2020 г. С 22 декабря 2020 г. А., аппаратчик вытяжки 5-го разряда, была временно переведена на период временного перевода Т. мастером (смены).

1 января 2021 г. О., аппаратчик вытяжки ПОЦ № 3 ПОС ОАО «М», была травмирована при работе на устройстве резки АК 5399 отделочной линии № 40.2869 фирмы *Neumag*. Согласно заключению о тяжести производственной травмы УЗ «Областная клиническая больница» от 4 января 2021 г. ей был поставлен диагноз «травматическая ампутация на уровне средней трети левого предплечья».

В заключении о несчастном случае от 22 марта 2021 г. лицом, допустившим нарушения актов законодательства о труде и об охране труда, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов, указан в том числе Т. (исполняющий обязанности начальника смены ОАО «М»), поскольку он нарушил требования нормативных правовых актов по охране труда, что выразилось в прекращении с немедленным уведомлением начальника (заместителя начальника) цеха ведения работ с нарушениями технологического процесса, что привело к резке жгута аппаратчиками без заправки в стан натяжения, без проведения в нитеводитель, и работе в ручном (толчковом) режиме с опущенной воронкой. Все это привело к травмированию потерпевшей О. в результате допущения последней нахождения рук в зоне режущего колеса, чем Т. нарушил требования абз. 2 ч. 1 ст. 17 Закона Республики Беларусь «Об охране труда», п. 7.3.2.2 Пускового технологического регламента получения полиэфирного волокна в ПОЦ № 3 ПОС, утвержденного директором открытого акционерного общества «Г» Н. 27 августа 2018 г. и генеральным директором ОАО «М» Р. 31 августа 2018 г., п. 2.31.16 должностной инструкции начальника смены ПОЦ № 3, утвержденной начальником ПОС ОАО «М» Л. 13 февраля 2019 г. В заключении указано, что в действиях потерпевшей грубая неосторожность не усматривается.

В отношении Т. и А., исполнявшей обязанности мастера смены, следователем межрайонного отдела Следственного комитета Республики Беларусь 2 апреля 2021 г. возбуждено уголовное дело по ч. 1 ст. 306 Уголовного кодекса Республики Беларусь.

Согласно приказу ОАО «М» от 8 апреля 2021 г. Т. уволен за однократное грубое нарушение работником требований по охране труда, повлекшее увечье другого работника на основании абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК (в настоящее время это абз. 9 п. 7 ст. 42). Решением суда Октябрьского района г. Могилева от 28 мая 2021 г., оставленным без изменения апелляционной инстанцией, в удовлетворении иска Т. к ОАО «М» о восстановлении на работе в соответствии с положениями ст. 244, 246 ТК, во взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда было отказано<sup>5</sup>.

### ***2.3. Порядок увольнения по основаниям из п. 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь и гарантии прав работников***

Общая процедура прекращения трудового договора по любому основанию включает в себя следующие элементы:

- 1) установление и фиксацию юридических фактов, которые лежат в основе прекращения трудового отношения;
- 2) издание нанимателем приказа (распоряжения) об увольнении с указанием основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировкой нормы законодательного акта и ссылкой на эту норму;
- 3) внесение записи об увольнении в трудовую книжку работника на основании изданного приказа;
- 4) ознакомление работника под подпись с приказом и (или) выдача ему копии приказа (по его требованию);
- 5) в день увольнения (последний день работы) выдача работнику трудовой книжки и произведение окончательного расчета (ч. 6 ст. 50, 77 ТК Беларуси) (Томашевский и Волк 2021, 209–210).

Поскольку увольнение по основаниям, указанным в п. 7 ст. 42 ТК Беларуси является мерой дисциплинарного взыскания, наниматель должен соблюдать не только общую процедуру прекращения трудового договора, но и правила привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Следовательно, нанимателю необходимо:

- 1) затребовать и получить от работника письменное объяснение об обстоятельствах и причинах совершенного дисциплинарного проступка;
- 2) при отказе работника от дачи письменного объяснения составить акт с участием свидетелей. Причем отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не являются препятствиями для применения дисциплинарного взыскания;
- 3) ознакомить работника под подпись с приказом о дисциплинарном увольнении в 5-дневный срок;
- 4) привлечь работника к дисциплинарной ответственности не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения.

Также следует учитывать, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

---

<sup>5</sup> Определение судебной коллегии по гражданским делам Могилевского областного суда от 11.08.2021 по делу № 142ГИП21577/А // Информационная правовая система iLex. ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республика Беларусь. Минск, 2022.

Подпунктом 6.2 п. 6 Декрета № 5 основания расторжения трудового договора, закрепленные в п. 7 ст. 42 ТК, признаются дискредитирующими обстоятельства увольнения. До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской), а также затребовать письменное объяснение работника. При этом указанные акты (служебные записки) и объяснения подлежат хранению в организации не менее 5 лет (п. 7 Декрета № 5).

Увольнение по дискредитирующим обстоятельствам ограничивает возможность работника трудоустроиться в течение 5 лет на должности, включенные в кадровые реестры Главы государства Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, райисполкомов, горисполкомов (городов областного подчинения), местных администраций районов в городах (п. 8 Декрета № 5).

Назначение таких лиц на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение 5 лет после такого увольнения осуществляется при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского (города областного подчинения) исполкома, главой администрации района г. Минска (города областного подчинения), на территории которого расположена данная организация либо ее соответствующее структурное подразделение (п. 9 Декрета № 5).

Как видно из приведенных норм, государство устанавливает необоснованные ограничения для свободной реализации организациями частной формы собственности права приема на работу руководящих работников.

Несмотря на то что увольнение работника в соответствии с п. 7 ст. 42 ТК Беларуси допускается за однократное нарушение им своих трудовых обязанностей, при выборе меры дисциплинарного взыскания нанимателю следует соблюдать принцип соразмерности наказания тяжести дисциплинарного проступка. Если при рассмотрении дела в суде будет установлено, что примененная нанимателем мера дисциплинарного взыскания не соответствует тяжести дисциплинарного проступка, степени вины работника, его предшествующей работе и поведению на производстве, суд может признать применение такого дисциплинарного взыскания незаконным и отменить его (п. 5 Постановления Пленума ВС № 4).

Нанимателем также должны быть соблюдены некоторые гарантии прав работников:

- 1) не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ч. 2 ст. 43 ТК Беларуси);
- 2) необходимо письменное уведомление профсоюза за 2 недели, кроме увольнения по абз. 3, 4, 6–8 п. 7 ст. 42 (ч. 1 ст. 46 ТК).

Расторжение трудового договора на основании абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК Беларуси производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза. Наниматель формально может выполнить указанное предписание, однако профсоюзу достаточно сложно проверить законность увольнения работника за один день.

В коллективных договорах, соглашениях может быть предусмотрена обязанность нанимателя получить согласие профсоюза на расторжение трудового догово-

вора, за исключением расторжения трудового договора на основании абз. 3, 7 и 8 п. 7 ст. 42 ТК Беларуси. Указанное исключение фактически ограничивает защитную функцию профсоюзов;

3) при увольнении работников младше 18 лет требуется предварительное, не менее чем за две недели, уведомление районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 282 ТК Беларуси).

Следует отметить, что не все нарушения, допущенные нанимателем при расторжении трудового договора по основаниям, указанным в п. 7 ст. 42 ТК, повлекут восстановление работника на работе. Восстановление на работе влекут следующие нарушения:

- увольнение без законного основания;
- неполучение согласия профсоюза, когда это требовалось (ч. 2 ст. 46 ТК Беларуси);
- нарушение порядка и условий увольнения (ч. 2 ст. 43, ст. 200 ТК Беларуси);
- несоблюдение ряда гарантий прав работников (ст. 282 ТК Беларуси и др.).

### 3. Выводы

На основании проведенного исследования можно сделать следующие краткие выводы и предложения, адресованные белорусскому законодателю:

В абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК следует заменить слова «в том числе:» словами «а именно:», исключив возможность расширительного толкования данной группы оснований увольнения работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, что может приводить к злоупотреблениями своими правами со стороны нанимателей.

Для устранения несогласованности п. 5 Декрета № 29 и п. 7 ст. 42 ТК представляется целесообразным признание утратившей силы устаревшей нормы п. 5 Декрета № 29.

Из ТК следует исключить такое основание расторжения трудового договора, как отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста.

Административное задержание работника следует рассматривать как уважительную причину отсутствия на работе.

В абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК следует указать, что относится к имуществу нанимателя, за хищение которого работник может быть уволен.

Вариантом устранения конкуренции п. 8 ст. 42 и абз. 6 п. 7 ст. 42 ТК могло бы стать исключение из ТК п. 8 ст. 42. В свою очередь абз. 6 п. 7 ст. 42 следует изложить в следующей редакции, сужающей данное основание до ущерба, примененного именно нанимателю, а не государству, сторонним юридическим и физическим лицам, поскольку причинение ущерба в последнем случае, как правило, не соединено с совершением работником дисциплинарного проступка: «нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение *нанимателю* ущерба в размере, превышающем три среднемесячных заработка *данного работника*».

Предлагается исключить из ч. 3 ст. 46 ТК запрет на закрепление в коллективных договорах и соглашениях обязанности нанимателя получать согласие профсо-

юза на расторжение трудового договора по всем основаниям, перечисленным в п. 7 ст. 42 ТК.

В п. 9 Декрета № 5 следует оставить ограничения для занятия руководящих должностей лицами, уволенными по так называемым дискредитирующим основаниям, только для государственных организаций, исключив из данного пункта организации частной формы собственности.

## Библиография

- Василевич, Григорий А., Василевич, Сергей Г. 2020. «Противоречивые новеллы в трудовом законодательстве относительно увольнения работника в связи с причинением ущерба и совершением хищения.» *Трудовое и социальное право* 1 (33): 45–48.
- Кеник, Ксения И. 2018. «Обзор судебной практики по трудовым спорам за 2017 год (ч. 2).» *Юрист* 3. URL: <https://jurist.by/zhurnal/statia/obzor-sudebnoj-praktiki-po-trudovym-sporam-za-2017-god-chast-2> (дата обращения: 20.05.2022).
- Липень, Лариса И. 2020. *Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь*: в 2 т. Т. 1. Под ред. Л. И. Липень. Минск: Амалфея.
- Ожегов, Сергей И. 1982. *Словарь русского языка*. Под ред. Н. Ю. Шведовой. Москва: Русский язык.
- Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь*. 2020. Ред. совет: Г. А. Василевич (председатель); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко и др. Минск: Регистр.
- Семенова, Елена Ю., и Рузиля Р. Якупова. 2020. «Проблемы применения понятия «рабочее время» по делам об увольнении за появление работника в состоянии алкогольного опьянения.» *Правовое государство: теория и практика* 3 (61): 83–89.
- Томашевский, Кирилл Л. 2002. «Научно-практический комментарий к Постановлению Пленума Верховного Суда “О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: основные новеллы”». *Промышленно-торговое право* 4: 105–151.
- Томашевский, Кирилл Л. 2018. «Объединенный законопроект по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: проблемные места». *Трудовое и социальное право* 2 (26): 12–16.
- Томашевский, Кирилл Л. 2020. «Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019–2020 гг. (концептуальная оценка основных нововведений).» *Вестник Московского университета. Серия 11. Право* 2: 96–111.
- Томашевский, Кирилл Л., и Елена А. Волк. 2020. «Глобальная реформа Трудового кодекса Республики Беларусь в 2019–2020 годах (вопросы трудовых и коллективных договоров).» *Lex Russica* 73 (9): 143–154. <https://doi.org/10.17803/1729-5920.2020.166.9.143-154>
- Томашевский, Кирилл Л., и Елена А. Волк. 2021. *Трудовое право: учебное пособие*. 3-е изд. Минск: Амалфея.

Статья поступила в редакцию 29 мая 2022 г.;  
рекомендована к печати 30 июня 2022 г.

### Контактная информация:

Волк Елена Анатольевна — канд. юрид. наук, доц.; [elena.a.volk@mail.ru](mailto:elena.a.volk@mail.ru)  
Томашевский Кирилл Леонидович — д-р юрид. наук, проф.; [k\\_tomashevski@tut.by](mailto:k_tomashevski@tut.by)

## Dismissal of an employee at the initiative of the employer for a single gross violation of labour duties (clause 7 of Article 42 of the Labour Code of Belarus)

E. A. Volk, K. L. Tomashevski

MITSO International University,  
21/3, ul. Kazintsa, Minsk, 220099, Republic of Belarus

**For citation:** Volk, Elena A., Tomashevski, Kirill L. 2023. “Dismissal of an employee at the initiative of the employer for a single gross violation of labour duties (clause 7 of Article 42 of the Labour Code of Belarus).” *Russian Journal of Labour & Law* 13: 275–295. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.119> (In Russian)

During the third global reform of the Labour Code of the Republic of Belarus, which took place in 2019–2020, Article 42 of the Labour Code was set out in a new edition. In the updated Article 42 of the Labour Code of the Republic of Belarus, five grounds for dismissal at the initiative of the employer for a single gross violation of labour duties were combined into one paragraph 7. In 2021, this paragraph was supplemented with three new grounds. In this paper, for the first time, an attempt is made to comprehensively analyze all eight grounds for dismissal on the initiative of the employer for a single gross violation of labour duties, enshrined in paragraph 7 of Article 42 of the Labour Code of the Republic of Belarus. Within the framework of the scientific and practical analysis of eight disciplinary grounds for dismissal of an employee carried out in the article, the provisions of the Labour Code of the Russian Federation, as well as current Belarusian judicial practice, are taken into account in a comparative aspect. Special attention in the paper is paid by the authors to the procedure for termination of an employment contract for this group of disciplinary grounds, problems that arise in personnel and other law enforcement practice, as well as guarantees that employees can use when dismissed on these grounds. Proposals are made to improve the labour legislation of the Republic of Belarus and law enforcement practice in relation to this group of grounds for dismissal of employees at the initiative of the employer, which would exclude the possibility of an expansive interpretation of a number of provisions of the law, thereby eliminating possible abuse of the right by the employer and guaranteeing a higher degree of protection of workers' rights.

*Keywords:* employee, employer, dismissal, gross violation of labour duties, absenteeism, theft, damage, strike, labour protection.

## References

- Article-by-article commentary on the Labour Code of the Republic of Belarus.* 2020. Ed. board: G. A. Vasilevich (chairman); A. A. Grechenkov, G. B. Shishko et al. Minsk: Registr Publ. (In Russian)
- Kenik, Kseniia I. 2018. “Review of Labour Court Practice 2017 (Part 2).” *Iurist* 3: Available at: <https://jurist.by/zhurnal/statia/obzor-sudebnoj-praktiki-po-trudovym-sporam-za-2017-god-chast-2> (accessed: 20.05.2022). (In Russian)
- Lipen', Larisa I. 2020. *Commentary to the Labour Code of the Republic of Belarus.* In 2 vols. Vol. 1. Ed. by L. I. Lipen'. Minsk: Amalfeia Publ. (In Russian)
- Ozhegov, Sergei I. 1982. *Dictionary of the Russian language.* Ed. by N. Yu. Shvedova. Moscow: Russkii iazyk Publ. (In Russian)
- Semenova Elena Iu., and Ruzilia R. Iakupova 2020. “Problems of applying the concept of ‘working hours’ in cases of dismissal for appearing to be under the influence of alcohol.” *Pravovoe gosudarstvo: teoriia i praktika* 3 (61): 83–89. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L. 2002. “Scientific and practical commentary to the Resolution of the Plenum of the Supreme Court ‘On certain issues of application of labour legislation by courts: main novelties.’” *Pro-myshlenno-torgovoe pravo* 4: 105–151. (In Russian)

- Tomashevski, Kirill L. 2018. "Joint bill on amendments and additions to the Labour Code of the Republic of Belarus (problematic areas)." *Trudovoe i sotsial'noe pravo* 2 (26): 12–16. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L. 2020. "Reform of the Labour Code of the Republic of Belarus 2019–2020 (conceptual assessment of the main innovations)." *The Moscow University Herald. Series 11. Law* 2: 96–111. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L., and Elena A. Volk. 2020. "Global Reform of the Labour Code of the Republic of Belarus in 2019–2020 (Issues of Labour and Collective Agreements)." *Lex Russica* 73 (9): 143–154. <https://doi.org/10.17803/1729-5920.2020.166.9.143-154> (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L., and Elena A. Volk. 2021. *Labour law: textbook*. 3<sup>rd</sup> ed. Minsk: Amalfeia Publ. (In Russian)
- Vasilevich, Grigorii A., and Sergei G. Vasilevich. 2020. "Contradictory novelties in labour legislation regarding the dismissal of an employee in connection with causing damage and committing theft." *Trudovoe i sotsial'noe pravo* 1 (33): 45–48. (In Russian)

Received: May 29, 2022  
Accepted: June 30, 2022

#### Authors' information:

*Elena A. Volk* — PhD in Law, Associate Professor; [elena.a.volk@mail.ru](mailto:elena.a.volk@mail.ru)  
*Kirill L. Tomashevski* — Dr. Sci. in Law, Professor; [k\\_tomashevski@tut.by](mailto:k_tomashevski@tut.by)