

**Заключение.** Анализируя правовое регулирование сферы обращения с отходами в Республике Беларусь, можно сказать о некоторых пробелах, которые приводят к затруднениям в правоприменительной практике. Одним из таких пробелов является отсутствие понятия «утилизация отходов» в Законе Республики Беларусь «Об обращении с отходами». Так, целесообразно дополнить определение обращение с отходами и изложить его в следующей редакции: обращение с отходами – это деятельность, связанная с образованием отходов, их сбором, разделением по видам отходов, удалением, хранением, захоронением, перевозкой, обезвреживанием, использованием, утилизацией отходов. А также ввести термин утилизация отходов (это использование отходов производства и потребления в хозяйственных, экономических и иных целях).

Список литературы

1. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 с.
2. Об охране окружающей среды: Закон Респ. Беларусь, 26 ноября 1992 г. № 1982-ХП: в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 октября 2016 г. № 431-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь, 7 декабря 1998 г. № 218-3: в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 января 2016 г. № 352-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
4. Об обращении с отходами: Закон Респ. Беларусь, 20.07.2007 № 271-3: в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
5. О Республиканской комиссии по решению вопросов утилизации лома и отходов с наличием драгоценных металлов и драгоценных камней, переработка которых экономически нецелесообразна, 24.10.2006 №1411 (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. Современный экономический словарь // Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. – 2-е изд., испр.М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

## ПРОБЛЕМЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ В СЛУЧАЕ СИСТЕМАТИЧЕСКОГО НЕИСПОЛНЕНИЯ РАБОТНИКОМ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН ОБЯЗАННОСТЕЙ

О.П. Михайлова

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

Наниматели часто допускают нарушения трудового законодательства при увольнении работников. Так, наибольший интерес представляет исследование расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

Цель – комплексное исследование теоретических и практических проблем расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, на основе анализа трудового законодательства и судебной практики по данной категории дел и выработке предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование законодательства о труде.

**Материал и методы.** Материалом исследования послужили Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – постановление № 2). Методическую основу исследования составил комплексный системный подход, сравнительно-правовой, формально-юридический.

**Результаты и их обсуждение.** Одним из оснований увольнения работника по инициативе нанимателя является *систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п.4 ст. 42 Трудового кодекса)* [1].

Для правильного применения данного основания увольнения необходимо иметь в виду, что увольнение по п. 4 ст. 42 Трудового кодекса может иметь место при наличии следующих условий:

- неисполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка носит *систематический* характер;
- работник не исполнял именно *свои* обязанности, которые возложены на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- работник не исполнял обязанности, возложенные на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка *без уважительных причин*;

- к работнику *ранее уже применялись* меры дисциплинарного взыскания.

Одним из спорных вопросов в правоприменительной практике является вопрос о том, что следует понимать под *систематическим неисполнением* работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Определения систематичности неисполнения обязанностей ни Трудовым кодексом, ни другими нормативно-правовыми актами не дано.

Согласно п. 32 постановления № 2, разрешая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 4 ст. 42 Трудового кодекса, следует иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 Трудового кодекса, вновь нарушили трудовую дисциплину [2].

Таким образом, систематическим нарушением трудовой дисциплины с учетом конкретных обстоятельств и характера совершенного работником дисциплинарного проступка и ранее примененной меры взыскания судебная практика признает и *повторное* неисполнение обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Однако такое разъяснение Пленума Верховного Суда Республики Беларусь не вытекает из положения п. 4 ст. 42 Трудового кодекса. Как следует из данного пункта *«Трудовой договор заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, может быть расторгнут нанимателем в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания»* [1].

Толкование п. 4 ст. 42 Трудового кодекса позволяет сделать вывод, что увольнение по данному основанию может иметь место только в том случае, если работник не менее трех раз допустил нарушение трудовой дисциплины, причем за два из них уже были наложены меры дисциплинарного взыскания, которые не погашены и не сняты в установленном порядке. Употребление законодателем множественного числа термина «меры» говорит о том, что мер дисциплинарного взыскания должно быть, как минимум две. Следовательно, только следующее, как минимум третье, нарушение обязанностей будет являться основанием для увольнения по п. 4 ст. 42 Трудового кодекса.

**Заключение.** Таким образом, увольнение работника по инициативе нанимателя в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, будет законным, если работник совершил не менее трех нарушений, при этом за два первых к нему применены меры дисциплинарного взыскания.

Необходимо отметить, что не образует систематичности совершение работником дисциплинарного проступка в случаях:

- когда предыдущие нарушения трудовой дисциплины имели место у другого нанимателя;
- истек годичный срок с момента применения дисциплинарного взыскания за ранее совершенный проступок;
- дисциплинарное взыскание, наложенное ранее за проступок, снято с работника досрочно самим нанимателем либо отменено судом или комиссией по трудовым спорам;
- предшествующие дисциплинарные взыскания были применены к работнику с нарушением требований законодательства.

#### Список литературы

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 в ред. Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2 (в ред. от 28.06.2012 года №5) // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.