

**ОТСУТСТВИЕ НА РАБОТЕ
В СВЯЗИ С ОТБЫВАНИЕМ АДМИНИСТРАТИВНОГО ВЗЫСКАНИЯ
В ВИДЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО АРЕСТА,
ПРЕПЯТСТВУЮЩЕГО ИСПОЛНЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ
КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ**

Провороцкий Н.В.,

студент 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Шашкова И.М., ст. преподаватель

Актуальность предложенной темы заключается в том, что недавно в Трудовой кодекс Республики Беларусь были внесены изменения, затронувшие основания прекращения трудового договора и его порядок. Данное исследование рассмотрит эти изменения, раскроет проблемные вопросы, тем самым способствуя совершенствованию законодательства.

Цель работы заключается в изучении нового основания расторжения трудового договора, для выявления проблемных сторон и формирования предложений по их преодолению.

Материал и методы. В ходе работы были исследованы Трудовые Кодексы Республики Беларуси и Российской Федерации, проанализированы комментарии Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Прокуратуры г. Минска. Для достижения поставленной цели использовались общелогические методы: анализ, синтез, конкретизация, аналогия. А также общенаучный: системный метод.

Результаты и их обсуждение. 28 мая 2021 г. принят Закон Республики Беларусь № 114-З, которым внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). В частности, п. 7 ст. 42 ТК дополняется новым основанием увольнения: отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей.

Для увольнения работника по данному основанию необходимо наличие совокупности условий: отсутствие работника; отбытие им административного ареста (именно отбытие, так как основанием для увольнения служит не само наказание). Иными словами, корректным документальным подтверждением будет не просто постановление о наложении административного взыскания, а с отметкой об его исполнении (ст. 14.4 ПИКоАП), либо иной документ, подтверждающий факт такого отбытия наказания.

Хотелось бы отметить, что ранее (до внесения изменений в ТК) «отбывание работником административного ареста квалифицировалось как прогул без уважительных причин» [1]. Это связано с тем, что арест является следствием совершения умышленного правонарушения, когда работник должен был сознавать его правовые последствия, исключающие возможность будущего выхода на работу. Однако, арест является лишь одной из возможных мер ответственности за совершенное правонарушение, практике также известны случаи увольнения за прогул и при наложении иных административных взысканий, например, штрафа [2], так как привлечение к ответственности в принципе свидетельствует о неуважительности причин отсутствия на работе. В связи с чем возникает вопрос о целесообразности введения нового основания, так как рассматриваемая ситуация уже подпадает под определение прогула. Кроме того, на новое основание увольнения не распространяются положения ст. 46 ТК, закрепляющие такие гарантии как уведомление профсоюза, либо получение его согласия на увольнение, если это предусмотрено коллективным договором [3].

Похожее основание закреплено в п. 5 ст. 44 ТК, предусматривающей прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: в случае вступления в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы. Данная статья, в отличие от статьи 42 ТК, закрепляет

обязанность нанимателя уволить работника при наступлении указанных обстоятельств. Тем самым, порождая вопрос о целях законодателя. Если при введении рассматриваемой нормы он руководствовался интересами работника и нанимателя, позволяя нанимателю сохранить хорошего специалиста, а последнему не терять рабочее место, то необходимость ввода нового основания отсутствует в связи с уже существующими нормами статьи 42 ТК. Однако, если цель законодателя заключается в дальнейшем совершенствовании норм Трудового кодекса Республики Беларусь, за счёт учёта существующих видов ответственности и их влияния на трудовые правоотношения, то нововведенное положение следует перенести в статью 44 ТК, сформулировав его по аналогии с положениями п. 5 этой же статьи, тем самым обеспечивая преемственность нормотворчества.

Хорошим примером последнего подхода служит ТК РФ, который относит дисквалификацию или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. А для дополнительной защиты интересов работника законодатель РФ закрепил, что прекращение трудовых отношений по рассматриваемому основанию допускается, если «невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу» [4]. Таким образом, выполняются обе из выделенных целей, в связи с чем белорусскому законодателю предлагается перенять опыт российских коллег.

Заключение. В данной работе было изучено отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей как основание для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. В ходе исследования выявились проблемные вопросы ввода нового основания в Трудовой кодекс Республики Беларусь – о целесообразности ввода и о преемственности в воле законодателя. Для их одновременного разрешения было предложено обратиться к правовой практике Российской Федерации, где данная проблема решена посредством отнесения указанного основания к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также предоставления дополнительных гарантий сторонам трудовых правоотношений.

1. Виновные действия работников как основание прекращения трудовых отношений по инициативе нанимателя [Электронный ресурс] // МИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ. - Режим доступа: <https://minsk.gov.by/ru/org/-7313/attach/519bdda/20210722.shtml>. - Дата доступа: 18.03.2022
2. Самосейко, В. Увольнение после административного ареста [Электронный ресурс] / В. Самосейко // Экономическая газета – Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/uvolnenie-posle-administrativnogo-aresta/> – Дата доступа: 18.03.2022
3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 28 мая 2021 г. №114-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ: в ред. Федерального закона Российской Федерации от 25 февраля 2022 года N 27-ФЗ // Государственная система правовой информации / Официальный интернет-портал правовой информации. – Москва, 2022.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ УСЫНОВЛЁННЫХ ДЕТЕЙ-ИНОСТРАНЦЕВ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО УСЫНОВЛЕНИЯ

Раемская Е.Д.,

студентка 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Ивашкевич Е.Ф., канд. пед. наук, доцент

На сегодняшний день для многих европейских стран достаточно актуальной является проблема предупреждения профессиональной халатности работников в сфере как национального, так и иностранного усыновления, отмечается также рост ксенофобии со стороны усыновителей по отношению к усыновлённым детям. Известны случаи