

**Т. В. Ковалева**

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

## **ОТСТРАНЕНИЕ РАБОТНИКА**

### **ЗА ХИЩЕНИЕ ИМУЩЕСТВА НАНИМАТЕЛЯ**

*В статье проводится анализ норм трудового, а также уголовно-процессуального законодательства, касающихся вопросов отстранения работника за хищение имущества нанимателя, а также рассматриваются проблемные вопросы осуществления указанного права нанимателем. В результате исследования даются конкретные предложения об изменении отдельных норм Трудового кодекса Республики Беларусь.*

В соответствии изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [1] Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 г. № 219-З «Об изменении законов» [2], дается легальное определение отстранения как временного недопущения работника к исполнению своих трудовых обязанностей в связи с обстоятельствами, предусмотренными статьей 49 ТК. Ранее указанное определение содержалось в абз. 2 п. 7 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» [3].

В ст. 49 ТК непосредственно перечисляются основания для

отстранения работника по инициативе нанимателя, а также дается отсылка на иное законодательство, в соответствии с которым работник может быть отстранен от работы, частности, в соответствии с:

- 1) пп. 3.4. Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» руководитель вправе незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба [4];

2) абз. 3 ч. 5 ст. 36 Закона Республики Беларусь от 5 июля 2004 г.

№ 300-З «Об архитектурной, градостроительной и строительной деятельности в Республике Беларусь» по представлению органов государственного строительного надзора заказчик отстраняет от работы на объектах строительства должностных лиц подрядчиков, систематически не обеспечивающих выполнения обязательных для соблюдения требований технических нормативных правовых актов и требований проектной документации, а также работников, неудовлетворительно осуществляющих проведение контроля за качеством работ, технический надзор и авторский надзор за строительством [5].

Одним из оснований для отстранения работника по инициативе нанимателя является хищение имущества нанимателя (ч. 7 ст. 49 ТК). В таких случаях отстранение от работы производится до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Кроме того, отстранение от должности как за хищение имущества нанимателя, так и за совершение иного преступного деяния, может осуществляться по требованию уполномоченного лица, если есть достаточные основания полагать, что, оставаясь в должности, они будут препятствовать предварительному расследованию и судебному разбирательству уголовного дела, возмещению причиненного преступлением вреда или продолжать заниматься преступной деятельностью, связанной с пребыванием в этой должности (ст. 131 Уголовно- процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – УПК)) [6]. Однако отстранить по требованию органа, ведущего уголовный процесс, возможно только лицо, занимающее определенную должность, отстранение рабочего не предусмотрено.

Таким образом, отстранение работника за хищение имущества

нанимателя является как правом нанимателя, если решение принимается им самостоятельно, так и обязанностью, если требование направлено уполномоченным на это лицом.

В процессе отстранения наниматель может столкнуться с рядом проблем.

1. В соответствии со ст. 26 Конституции Республики Беларусь никто не может быть признан виновным в преступлении, если его вина не будет в предусмотренном законом порядке доказана и установлена вступившим в законную силу приговором суда [7].

Действующая редакция ч. 7 ст. 49 ТК не в полной мере соответствует принципу презумпции невиновности, так как, отстраняя работника, наниматель признает его вину, в то время как признать человека виновным в совершении преступления или правонарушения может суд или уполномоченный орган.

С учетом конституционной нормы, работник, будет считаться совершившим хищение имущества нанимателя, только после вступления приговора суда или постановления органа, ведущего административный процесс, в законную силу. В то же время в ч. 7 ст. 49 ТК указано, что отстранить работника можно до этого времени.

Следует отметить, что ни в ТК Российской Федерации [8], ни в ТК Казахстана [9], ни в КЗоТ Украины [10] отстранение за совершение хищения имущества нанимателя не предусмотрено.

2. В ч. 7 ст. 49 ТК не указано, с какого момента можно отстранить работника.

Некоторые авторы указывают, что у нанимателя возникает право на отстранение работника только в случае, когда работник был задержан:

- в момент совершения хищения имущества нанимателя;
- по месту работы, то есть на территории, на которой осуществляется производственная или иная деятельность нанимателя [11]. Другими авторами отмечалось, что отстранение от работы допускается только на период с даты установления факта хищения: после получения (оглашения) официального документа – приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение

административного взыскания [12].

Считаем, что с учетом действующей редакции ТК и презумпции невиновности более обоснованным является второе мнение.

Исходя из содержания ст. 131 УПК можно сделать вывод, что отстранение от должности может быть совершено после придания лицу статуса подозреваемого или обвиняемого. С учетом изложенного считаем целесообразным внести соответствующее изменение в ст. 49 ТК, при этом вынуждены использовать уголовно-правовую терминологию, т.к. имеется тесная взаимосвязь указанных общественных отношений.

3. По общему правилу, отстранение производится до момента, когда отпали обстоятельства, послужившие основанием для отстранения. Однако при отстранении за хищение имущества нанимателя указано иное правило: отстранение представляется возможным до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. В соответствии со ст. 374, ст. 381, ч. 1 ст. 399 УПК этот срок составляет не менее десяти суток (срок для обжалования приговора), но не более двух месяцев с момента поступления апелляционной жалобы, а в исключительных случаях не более трех месяцев. В соответствии со ст. 12.7 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях жалоба на постановление по делу об административном правонарушении рассматривается в месячный срок со дня ее поступления [13].

После вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания, у нанимателя появляется право прекратить трудовые отношения с работником в целом.

4. Для отстранения от работы необходимо установление факта хищения имущества именно нанимателя. Факт совершения хищения не только имущества нанимателя, но и имущества других лиц на территории нанимателя подрывает доверие к работнику. Считаем, что отстранять от работы возможно в случаях хищения имущества по месту работы.
5. В соответствии со ст. 49 ТК оплата труда за время отстранения за хищение имущества нанимателя от работы в случае вынесения оправдательного приговора не предусмотрена. В соответствии с ч. 3 ст.

131 УПК временно отстраненные от должности подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие, если они не занимаются иной оплачиваемой деятельностью.

Считаем, что при применении меры в виде отстранения наниматель должен быть убежден, что работник будет привлечен к ответственности за хищение имущества. В противном случае, при наличии обоснованных сомнений указанная мера не должна применяться. Видится целесообразным предусмотреть своеобразную санкцию за необоснованное отстранение от работы: в случае постановления оправдательного приговора работнику производится оплата труда за все время отстранения от работы.

На основании вышеизложенного предлагаем изложить в новой редакции:

- 1) ч. 7 ст. 49 ТК: «Работника, подозреваемого или обвиняемого в совершении хищения имущества по месту работы, или в отношении которого ведется административный процесс по факту совершения хищения по месту работы, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания».
- 2) ч. 9 ст. 49 ТК: «При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, а также в случае постановления оправдательного приговора по факту хищения имущества по месту работы, постановления о прекращении дела об административном правонарушении в связи с отсутствием в деянии состава административного правонарушения, ему производится оплата труда за все время отстранения от работы в соответствии с частью первой статьи 71 настоящего Кодекса».

## Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. Об изменении законов : Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г., № 219-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
3. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников : постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 № 4 с изм. и доп. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
4. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрета Президента Респ. Беларусь от 15.12.2014, № 5 [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
5. Об архитектурной, градостроительной и строительной деятельности в Республике Беларусь : Закона Республики Беларусь от 5 июля 2004 г.,  
№ 300-З с изм. и доп. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
6. Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь : 16 июля 1999 г., № 295-З : принят Палатой представителей 24 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2019 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
7. Конституция Республики Беларусь 15 марта 1994 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г., с изм. и доп. // КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/). – Дата доступа: 26.01.2020.
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан : принят 23 ноября 2015 г.,  
№ 414-V с изм. и доп. // Параграф. Правовые системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#pos=5;-155](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=5;-155). – Дата доступа: 26.01.2020.

10. Кодекс законов о труде Украины : введен в действие с 1 июня 1972 г. Законом Украинской ССР от 10 декабря 1971 г. № 322 – VIII с изм. и доп. // Законодавство України [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступа: 26.01.2020.
11. Самосейко В.Э. Алгоритм кадровых действий по увольнению работника в связи с совершением по месту работы хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42 ТК) (часть 2) / В.Э. Самосейко [Электронный ресурс]  
  
// Консультант-Плюс: Беларусь. Технология Проф / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
12. Кривой В.И. Комментарий к статье 49 Трудового кодекса Республики Беларусь / В.И. Кривой [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Беларусь. Технология Проф / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
13. Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : 20 декабря 2006 г., № 194-3 : принят Палатой представителей 9 ноября 2006 г. : одобр. Советом Респ. 1 декабря 2006 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.12.2019 г. [Электронный ресурс]  
  
// ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

*The article analyzes the norms of labor, as well as criminal procedural legislation concerning the issues of dismissal of an employee for theft of the employer's property, and also discusses the problematic issues of the implementation of this right by the employer. As a result of the study, specific proposals are made on changing certain norms of the Labor Code of the Republic of Belarus.*