

Правовые основания увольнения работника по абз. 3 п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь

*Грицевич Н. С., студ. II к. БГУ,
науч. рук. доц. Мотина Е. В., канд. юрид. наук, доцент*

С момента принятия Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в 1999 году он был изменен более 20 раз. Одно из таких изменений коснулось известного науке трудового права основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя (см. Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь»). Речь идет о прекращении трудового договора за появление на работе в состоянии разных видов опьянения и распитие, употребление различных психотропных веществ (см. абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК). На первый взгляд это изменение не было глобальным: был изменен союз «и» на союз «или» (п. 12 ст. 1) [1]. Такое незначительное текстуальное изменение нормы существенно повлияло на понимание и применение данного основания увольнения работника.

Уволить работника по рассматриваемому основанию можно за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а равно за распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы. Данное основание увольнения работника связано с виновным нарушением работником трудовой дисциплины. Обращаясь к буквальному толкованию этой нормы, можно сделать вывод, что работника можно уволить по данному основанию даже если последний распивает спиртные напитки, не находясь по месту работы, или же находясь по месту работы, но не в рабочее время. Такой подход вызывает сомнения с точки зрения соответствия основным началам трудового права, поскольку известно, что хозяйская власть нанимателя распространяется на работника в рабочее время и по месту работы (см. 28 ст. Конституции Республики Беларусь). Поэтому полагаем, что только при наличии данных условий в совокупности можно говорить о нарушении трудовой дисциплины и увольнении за это.

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие и иное употребление спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время и по месту работы безусловно является грубым нарушением обязанностей работника, поскольку подобное поведение свидетельствует о некорректном выполнении своих обязанностей работником, демонстрирует его низкую общую культуру.

Однако для увольнения работника по данному основанию должны иметь место необходимые условия. Во-первых, работник должен появиться на работе в нетрезвом состоянии либо приводить себя в подобное состояние любым способом, во-вторых, это должно иметь место в рабочее время и по месту работы. Только при наличии данных условий работник может быть уволен по абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК. Состояние опьянения работника и иные действия должны быть установлены и доказаны нанимателем. Так, наличие алкогольного, наркотического или токсического опьянения может быть подтверждено проведением медицинского освидетельствования работника или свидетельскими показаниями.

Верховный Суд Республики Беларусь в постановлении от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» разъясняет, что наниматель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 7 ст. 42 ТК (в настоящее время – это абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК) с работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распивавшим спиртные напитки, употреблявшим наркотические или токсические средства в рабочее время или по месту работы (п. 37) [2]. Верховный Суд Республики Беларусь также употребляет союз «или» при определении условий увольнения по п. 7 ст. 42 ТК. При этом Верховный Суд отмечает, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо распивал спиртные напитки, употреблял наркотические или токсические средства не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу. Здесь затрагивается вопрос соотношения категорий «рабочее место» и «место работы».

Как отмечают авторы комментария новелл ТК, обоснованность замены законодателем совокупности двух условий на альтернативу любого из них для увольнения работника вызывает сомнения, поскольку таким образом произошло значительное расширение основания увольнения по абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК, что влечет за собой возможность увольнения работника за счет распространения «альтернативных условий» и на ситуацию его появления на работе в нерабочее время в состоянии опьянения [3].

Таким образом, при увольнении работника по основанию, предусмотренному абз. 3 п. 7 ст. 42 ТК необходимо исходить не из буквального толкования положений нормы, а из ограничительного толкования данной нормы, по-прежнему используя союз «и». То есть, необходимо, чтобы работник распивал или иным образом употреблял спиртные напитки и иные вещества именно в рабочее время и по месту работы. Ограничительное толкование данной нормы гарантирует законность увольнения работников по данному дискредитирующему основанию.

Литература

1. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 20 июля 2007 г., № 272-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby/zakon/zakb0007.htm>. – Дата доступа: 30.03.2021.

2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: Постановление пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://court.gov.by/ru/jurisprudence/post_plen/civil/labour/fbe3d62ceac9dead.html. – Дата доступа: 30.03.2021.

Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Василевич Г. А. [и др.] / под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. – Минск: Агентство Владимира Гревцова, 2007. – 576 с. – (Серия «Право и бизнес»). – С. 80–81.

Межотраслевая аналогия по вопросу ограничений в трудовом праве

*Джиджавадзе Л. Г., магистрант ЯрГУ им. П. Г. Демидова,
науч. рук. Лушникова М. В., д-р юрид. наук, профессор, заслуж. юрист
России*

Одним из способов межотраслевого регулирования является межотраслевая аналогия в трудовом праве. Аналогия является одним из средств преодоления пробелов в праве. Вопрос о возможности аналогии в трудовом праве остается нерешенным. Учитывая, что трудовое право – это частно-публичная отрасль, то применение аналогии допустимо. О возможности применения аналогии подчеркивается и в доктрине [1, с. 52]. При этом необходимо соблюдать пределы аналогии. Практикующие судьи предлагают выделить следующие пределы: 1) принципы трудового права, 2) неурегулированность отношений нормами трудового права, 3) наличие нормы, регулирующей сходные отношения в иной отрасли права [2]. Представляется, что пункты 2 и 3 являются не столько пределами, сколько условиями или алгоритмом применения аналогии. Еще хотелось бы добавить такой предел: аналогия не должна противоречить существу (природе) общественного отношения.

Применительно к ограничениям можно выделить следующие моменты межотраслевой аналогии:

1) Аналогия в рамках института компенсации морального вреда. О возможности и необходимости применения аналогии закона по данному вопросу свидетельствует как доктрина, так и судебная практика. Возможность применения аналогии обуславливается, по мнению ученых, отсутствием