# Содержание

[Введение 3](#_Toc430610268)

[1 Социально-правовая сущность отстранения работника от работы 6](#_Toc430610269)

[1.1 Понятие отстранения работника 6](#_Toc430610270)

[1.2 Отстранение как юридическая категория 13](#_Toc430610271)

[1.3 Источники правового регулирования отстранения от работы 18](#_Toc430610272)

[2 Отстранение от работы по требованию уполномоченных органов 25](#_Toc430610273)

[2.1 Отстранение руководителя (исполняющего обязанности руководителя по трудовому договору) организации-должника при рассмотрении дела о банкротстве 25](#_Toc430610274)

[2.2 Временное отстранение от должности подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления 29](#_Toc430610275)

[2.3 Отстранение от работы работника, являющегося носителем возбудителей инфекционных заболеваний 32](#_Toc430610276)

[3 Отстранение работника по инициативе нанимателя 37](#_Toc430610277)

[3.1 Отстранение работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы 37](#_Toc430610278)

[3.2 Отстранение от работы работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда 42](#_Toc430610279)

[3.3 Отстранение от работы работника, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда 48](#_Toc430610280)

[3.4 Отстранение от работы работника, не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством 50](#_Toc430610281)

[3.5 Отстранение от работы работника, совершившего хищение имущества нанимателя 54](#_Toc430610282)

[3.6 Отстранение от работы работника при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба 57](#_Toc430610283)

[Заключение 61](#_Toc430610284)

[Список использованных источников 64](#_Toc430610285)

# Введение

Проводимые в последние годы в Республике Беларусь социально-экономические преобразования предполагают их надежное правовое обеспечение. Этому в определенной мере способствует и трудовое право. Несмотря на то, что принят целый ряд нормативных правовых актов (в том числе и Трудовой кодекс), регулирующих трудовые отношения, пробле­ме отстранения работника от работы уделено недостаточно внимания. Законодательство по регулированию отстранения от работы представлено ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) и отдельными конкретизирующими ее нормативными правовыми актами. В них отсутствует поня­тие отстранения, нечетко определены субъекты, управомоченные на выполнение этих действий, недостаточно урегу­лирован механизм отстранения.

Рост технической оснащенности народного хозяйства, ухудшение экологической обстановки, необходимость борь­бы с пьянством, хищениями и другими правонарушениями в сфере труда - все это обусловливает расширение области применения правовых норм об отстранении работников.

Как свидетельствует практика, наниматели (уполномоченные должностные лица нанимателей) при наличии оснований для отстранения работника, не всегда принимают меры к их отстранению, что приводит к несчастным случаям и большим материальным потерям.

Происходящие в организациях несчастные случаи нередко сопровождаются огромными материальными потерями, вызванными выходом из строя основных средств, порчей сырья, полуфабрикатов, готовой продукции.

Как свидетельствуют данные зарубежных специалистов, потери и материальный ущерб от несчастных случаев на про­изводстве сопоставимы с затратами государства на нацио­нальную оборону.

Одним из важнейших социально-экономических прав граждан Республики Беларусь является право на труд, закрепленное в ст. 41 Конституции Республики Беларусь и п. 1 ст. 11 ТК.

Каждое субъективное право представляет собой диалектическое единство трех взаимообусловленных возможностей (правомочий): вид допустимого поведения обладателя в дан­ной области социальной жизни, возможности требование надлежащего поведения от обязанных лиц в той же или смеж­ной области общественной жизни и возможность прибегнуть в необходимых случаях к содействию государственного аппа­рата или общественности для более успешного использова­ния права или устранения препятствий на пути к этому.

Право предусматривает механизм реализации субъектив­ных прав. И от того, насколько совершенен будет этот меха­низм, во многом зависит эффективность осуществления тру­довых прав и обязанностей работников.

Трудовой кодекс Республики Беларусь и другие нормативные правовые акты определяют обязанных субъектов, деятельность которых способствует осуществлению субъектив­ных прав работников (в том числе и права на труд). Однако, как свидетельствует практика, права работников нарушаются нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя).

Необоснованное отстранение от работы — не только нарушение конституционного права на труд, но и создание условий для текучести кадров, ухудшения социально-психологического климата в организациях, способствование возникно­вению трудовых споров.

В этой связи правовое обеспечение реализации гражданами нашего государства конституционного права на труд, его защита — одна из важнейших задач трудового права.

Юридическая наука и, в частности, наука трудового права внесли значительный вклад в разработку проблем, связан­ных с отстранением работников от работы. Отдельные вопро­сы правового регулирования отстранения работников от ра­боты нашли отражение в работах Я. Амчиславского, А.С. Пашкова, В.А. Процевского, В.И. Семенкова, А. Эпштей-на, А.И. Цепина, ГА Василевича, К.П. Уржинского, В.И. Кривого, Л.Я. Островского, К.И. Кеник, А.М. Соколовской и других исследователей. Все это способствовало укреплению теоретической базы для оптимизации правовых норм об отстранении.

Результатом теоретических исследований явилось включение в КЗоТ всех союзных республик бывшего СССР статьи, устанавливающей основание отстранения от работы по инициативе администрации предприятия, организации, уч­реждения и срок, на который рабочий либо служащий отстранялся. Соответствующая статья также предусматривала, что отстранение от работы может производиться по предло­жению уполномоченных на это органов в случаях, установ­ленных законодательством. Трудовой кодекс Республики Бе­ларусь увеличил количество случаев, обязывающих нанимателя отстранять от работы в соответствующий день (смену) работника, урегулировал вопрос оплаты за время вынужден­ного прогула, вызванного незаконным отстранением от рабо­ты. Был принят ряд ведомственных нормативных правовых актов, в которых наряду с другими вопросами предусматривались основания отстранения и должностные лица либо органы, уполномоченные отстранять от работы. Однако неко­торые важные стороны отстранения работника от работы либо остались неизученными, либо нуждаются в дальнейшей разработке. Это касается, в частности, определения отстране­ния от работы, установления межотраслевого и внутриотрас­левого положения правовых норм об отстранении, тенден­ций их развития, юридической природы отстранения от ра­боты, принципов правового регулирования отстранения ра­ботника и некоторых других.

Наблюдающийся в последние годы динамизм правотворческих и правоприменительных процессов в сфере отстране­ния работника от работы также требует теоретического ос­мысления данного вопроса.

Все вышесказанное обуславливает актуальность рассматриваемой темы работы.

Цель работы – всестороннее исследовать понятие, значение и сущность такого правового явления как отстранение от работы, причин его вызывающих, порядка и правовых последствий его осуществления, а также сделать выводы и внести предложения по совершенствованию законодательства в исследуемой области.

Задачи работы:

- рассмотреть социально-правовую сущность отстранения от работы;

- проанализировать случаи отстранения от работы по требованию уполномоченных государственных органов и их должностных лиц;

- рассмотреть вопросы отстранения от работы по инициативе нанимателя.

Объект исследования: общественные отношения, связанные с отстранением работника от работы и методы их правового регулирования при помощи соответствующих институтов права.

Предмет исследования – совокупность нормативно-правовых актов, регламентирующих порядок отстранения от работы.

Методология исследования: общенаучные методы (диалектический, исторический, анализ, синтез и другие) и специальные юридические методы (сравнительный, моделирования, структурно-функциональный и другие).

Теоретической основой работы послужили труды таких авторов как: А. П. Чичина, А. Сергеева, В.А. Процевский, Т. Павловец, Н. С. Минько, В.И. Кривой, Н. Колезнева, С. П. Желтобрюхов, А.А. Греченков, И.Г. Воробьев.

Нормативно-правовую базу исследования составили: Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь «Об охране труда», Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» и др.

# 1 Социально-правовая сущность отстранения работника от работы

## 1.1 Понятие отстранения работника

Вопросы регулирования отстранения работников находятся на стыке нескольких отраслей права: трудового, административного и уголовно-процессуального. Это обусловли­вает комплексный характер исследуемого нами явления. При этом проблемы отстранения работников имеют преимущественное значение для трудового права Республики Беларусь, Ибо согласно ст. 2 ТК установле­ние и защита трудовых прав является одним из важнейших приоритетов в данной отрасли права и ее науке. Во время отстранения работник, как правило, нуждается в особо четкой и совершенной правовой защите, поскольку важнейшие его права (право распоряжаться своей способностью к труду, право на труд, право на оплату по труду и др.) временно па­рализуются. Вследствие чего работник не может устроиться на другую работу и, следовательно, временно лишается зара­ботка.

Поэтому нельзя считать случайностью тот факт, что именно в науке трудового права вопросы отстранения при­влекли наибольшее внимание ученых.

Легального определения понятия «отстранение работника» не сформулировано ни в одной отрасли права.

При конструировании названной дефиниции необходимо использовать различные способы толкования правовых норм об отстранении работников, систематизировать и анализировать практику правоприменении юристов по интересующему нас вопросу.

Развитие законодательства и практики по проблеме отстранения работников относится к середине 20-х гг. прошлого столетия, когда впервые были приняты нормы об отстранении работников в России. В разъяснении Народного комиссариата труда РСФСР от 21 мая 1925 г. «О порядке применения п. «д» ст. 47 КЗоТа» основанием к отстранению рабочего или служащего от рабо­ты считалось задержание его при совершении преступления, непосредственно связанного с его работой, либо признание в - совершении такого преступления[34,c.12].

Это разъяснение предусматривало, что отстранение от работы должно быть предварительно согласовано с расценочно-конфликтной комиссией (РКК) и производится на срок до разрешения дела в судебном порядке.

Параллельно развитию трудового законодательства об отстранении развивались и правовые нормы административного, уголовно-процессуального, уголовного законодательства.

В уголовно-процессуальных и уголовных кодексах РСФСР, БССР и других союзных республик формируются правовые нормы, уполномочивающие судебных, следственно-прокурорских работников отстранять рабочих и служащих от работы. Так, ст. 153 УПК РСФСР и ст. 154 УПК БССР предусматривали, что при привлечении должностного лица в качестве обвиняемого следователь в случае необходи­мости отстранить его от должности выносит об этом мотиви­рованное постановление, подлежащее утверждению проку­рором. Такое постановление направлялось по месту работы обвиняемого и в соответствии со ст. 127 УПК РСФСР и ст. 44 УПК БССР должно быть обязательно исполнено администрацией.

Однако ни тогда, ни позднее дефинитивные нормы не издавались, хотя правотворческая и правоприменительная практика об отстранении развивалась и особенно примени­тельно к отдельным отраслям народного хозяйства страны.

Итак, что же следует понимать под отстранением от работы? Как утверждает В.И. Никитинский, это временное освобождение работника от выполнения его трудовых обязаннос­тей с приостановкой выплаты заработной платы[32,c.49].

В этом суждении говорится о таких характеристиках от­странения, как освобождение работника от исполнения тру­довых обязанностей и приостановка выплаты заработной платы. При этом акценты расставлены неточно. Ведь при от­странении акцент делается не на освобождение, а на недопу­щение работника к исполнению служебно-трудовых обязан­ностей. Предлагаемый акцент показывает суть юридической природы данного явления: субъективное право нанимателя и юридическая обязанность отстраняемого работника.

По нашему мнению, не совсем удачно и введение В.И. Никитинским и А.М. Соколовской в опреде­ление отстранения словосочетания «освобождение работника от выполнения его трудовых обязанностей»[50,c.52]. Если работник появляется на работе в состоянии алкогольного опьянения, то его не допускают к исполнению своих трудовых обязанно­стей, а не «освобождают от чего-то». В этом определении не предусмотрено, что отстранение производится только в слу­чаях, прямо предусмотренных в законодательстве, при нали­чии юридического основания, указанного в правовой норме.

Следовательно, определение В.И. Никитинского вряд ли следует считать оптимальным.

Отмеченные упущения были частично устранены В.А. Процевским, считающим, что отстранение — есть осво­бождение на определенный срок от выполнения трудовой функции с приостановкой выплаты заработной платы, выз­ванное, как правило, объективными причинами и применяе­мое в исключительных случаях, предусмотренных в законе, с целью предупреждения вредных последствий. Од­нако и в данном определении есть некоторые неточности. Во-первых, оно не предусматривает возможности отстранения учеников, т.е. не основательно сужает сферу его действия[48,c.8].

Во-вторых, работника, как уже отмечалось, не освобож­дают, а не допускают к исполнению трудовых и учебно-тру­довых обязанностей (имеются в виду ученики индивидуаль­ного, бригадного либо курсового обучения), чем подчеркива­ется юридическая природа отстранения.

В-третьих, работнику не допускают к исполнению трудо­вых обязанностей, относящихся нередко не к одной, как это следует из определения В.А. Процевского, а к нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации. Указанная особенность отстранения соответствует ч. 3 ст. 1 ТК Республики Беларусь, в которой дано определение трудового договора.

В новейшей литературе встречаются и другие определе­ния отстранения. Так, по мнению В.И. Кривого, отстранение — это временное изменение трудового договора, выражающе­еся в приостановлении его действия в части предоставления работнику работы и начисления ему заработной платы. С этим нельзя согласиться, ибо при отстранении не пре­терпевают изменения условия трудового договора (напри­мер, работник по-прежнему считается принятым на работу по конкретной профессии, специальности, должности к кон­кретному нанимателю). При отстранении временно изменя­ется содержание трудового правоотношения, права и обязан­ности работника и нанимателя[41,c.24].

Необходимо отличать понятие, и содержание трудового правоотношения и трудового договора как двух взаимосвязан­ных, но не идентичных правовых категории. Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности субъектов в данной правовой связи. Как удачно подметила Л.А. Сыроватская, субъективные права и обязан­ности в правоотношении представляют собой реализацию ос­новных прав и обязанностей, которые и конкретизируются в отдельных трудовых правоотношениях. Содержанием же тру­дового договора являются его условия[21,c.112].

По мнению Л.Я. Островского, отстранение от работы — это временная приостановка трудового договора, в связи с чем работник не допускается к выполнению трудовых обя­занностей, а заработная плата не выплачивается, если иное не предусмотрено законом[45,c.27].

Характеристика отстранения как «приостановление дей­ствия трудового договора» представляется весьма спорной. Во-первых, последовательно придерживаясь данной пози­ции, следовало бы признать и возможность приостановления действия ученического договора.

О.В. Смирнов отмечает, что ученический договор явля­ется формой реализации гражданами права на образование и в этом его отличие от трудового договора. C заключением договора об ученичестве возникают особые ученические пра­воотношения, которые являются срочными[53,c.110].

Во-вторых, в законодательстве о труде Республики Беларусь нет такого термина, как «приостановление договора». Есть понятия «недействительность трудового договора», «изменение трудового договора», «прекращение трудового договора».

Как отмечает И.Я. Киселев, конструкция приостановки договора используется в праве всех западных стран. Законы или коллективные договоры предусматривают возможность прекращения трудового правоотношения на определенное время по самым различном основаниям. На вре­мя отстранения у работника временно изменяется правовое положение: отпадает обязанность выполнения трудовой функции, ему не начисляется заработная плата за дни от­странения и т.д. Следовательно, на это время трудовой дого­вор не приостанавливает своего действия, поскольку трудо­вые либо ученические правоотношения у нанимателя с от­страняемым работником сохраняются. К тому же действую­щее законодательство не предусматривает обязанности нани­мателя производить расчет с отстраняемым работником[38,c.204].

Поэтому считаем спорным введением в понятийный ап­парат трудового права новой дефиниции «приостановление действия трудового договора» на период отстранения работ­ника. Подобные новации способны вызвать ошибки в право­применении и ослабить правовую защищенность отстранен­ного работника.

Обобщение действующего законодательства, практики отстранения от работы, а также известных в науке трудового права определений позволяет сформулировать следующую дефиницию: отстранение — есть временное недопущение ра­ботника (ученика) к исполнению своих служебно-трудовых (учеб­но-трудовых) обязанностей по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям, производимое уполномоченным должностным лицом в случаях, указанных в законодательстве, и сопровождающееся невыплатой заработной платы работнику.

Предлагаемое определение базируется на обобщениях позитивных моментов, известных науке трудового права де­финиций об отстранении работника, действующем законо­дательстве и практике отстранения. Это определение имеет черты родового явления. В связи с этим применительно к отдельным видам и случаям отстранения работников воз­можны частичные „отклонения, особенности в сравнении с родовым понятием «отстранение от работы». Так, например, отстранение работника от работы, появившегося в рабочее время в организации в нетрезвом виде, и отстранение работ­ника предприятия общественного питания по причине уста­новления у него инфекционного заболевания, представляю­щего угрозу посетителям столовой, имеет немало особеннос­тей. Вместе с тем в приведенном определении нами подчер­кнуты характерные признаки отстранения как юридической категории.

Во-первых, более широко определяется сфера действия правовых норм об отстранении работников за счет включе­ния в таковую и учеников индивидуального, бригадного и курсового обучения. Ведь они, как и другие работники орга­низации, подчиняются ее внутреннему трудовому распоряд­ку, могут выполнять учебно-трудовую функцию (функции), обладают правами, обязанностями, имеют определенные га­рантии. И было бы неправильным исключать данную катего­рию из сферы действия законодательства об отстранении. К сожалению, на эту особенность сферы действия норм об отстранении не всегда обращают внимание[42,c.315].

Во-вторых, решающим признаком отстранения, позво­ляющим отграничить его от смежных юридических явлений (перевода, перемещения, увольнения и др.), является недо­пущение работника к исполнению своих трудовых или учеб­ных (для учеников) обязанностей. Если исходить из смысла ст. 149 ТК, такое юридическое действие вправе совершать наниматель и уполномоченные его должностные лица - руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист либо иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставле­но право принимать все или отдельные решения, вытекаю­щие из трудовых и связанных с ними отношений.

В-третьих, для каждого случая отстранения должно быть адекватное правовое основание, предусмотренное действую­щим законодательством Республики Беларусь. Иначе отстра­нение работника не будет иметь необходимой легитимной основы, то есть может быть признано неправомерным со все­ми вытекающими отсюда последствиями. Так, инженер отдела поставок и закупок торговой фирмы «М» приказом нанимателя была отстранена от занимаемой должности до окончания следствия и с ее согласия переведена на должность весовщика погрузочно-разгрузочного участка. Приказ был мотивирован ссылкой на представление следователя. Данная работница предъявила иск о восстановлении ее в прежней должности. Дело рассматривалось различными судебными инстанциями. Решением районного суда, оставленным без изменения судебной коллегией и президиумом областного суда, истице в иске было отказано. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда отменила все судебные постановления и указала, что отстранение истицы от занимаемой должности произведено с нарушением требований уголовно-процессуального законодательства, поскольку документ, на основании которого произведено отстранение от работы, не отвечает требованиям закона.

Перечень оснований, позволяющих отстранять работни­ка, предусмотрен законодательством. В качестве основания выступают различные юридические факты: действия работников и события. Действия как юридические факты заключа­ются в волевом поведении людей. К юридическим фактам — действиям относятся, например, грубое нарушение правил эксплуатации машин, механизмов; появление на работе в состоянии наркотического опьянения.

События, то есть жизненные ситуации, не зависящие от воли людей. К событиям — юридическим фактам — относит­ся, например, болезнь работника, представляющая угрозу за­ражения окружающих его лиц.

По мнению И.О. Снигиревой, юридические факты — тот юридический стимул, который побуждает к возникновению правоотношений, влияет на дальнейшее существование уре­гулированных правом конкретных общественных отноше­ний, т.е. с этими фактами связана судьба правоотношений, их динамика[53,c.308].

При этом наниматель либо его уполномоченное должно­стное лицо обязаны надлежащим образом зафиксировать ос­нование отстранения. Например, составить акт, подтвержда­ющий факт появления в рабочее время работника в нетрез­вом состоянии на работе.

Полагаем, что расширение перечня оснований отстране­ния посредством закрепления их в локальных нормативных актах (коллективных договорах, правилах внутреннего тру­дового распорядка и др.) и в индивидуальных трудовых дого­ворах (контрактах) не допускается. Такой вывод следует из анализа ч. 3 ст. 7 ТК Республики Беларусь.

Расширение перечня оснований отстранения означало бы ухудшение правовой защищенности работника и вступило бы в противоречие с одной из задач трудового права - уста­новление и защита трудовых прав работников.

В-четвертых, в приведенном определении отражена и та­кая характеристика отстранения, как невыплата на период отстранения заработной платы. Строго говоря, данная харак­теристика является следствием отстранения. И не более того. Тем не менее, включение указанного словосочетания в дефи­ницию позволяет четче представить сущность отстранения.

В-пятых, в определении предпринята попытка уточнить круг субъектов - должностных лиц, управомоченных отстранять работника.

Рассмотренные характеристики и особенности отстране­ния позволяют отграничить его от смежных юридических явлений: увольнения, перевода, дисциплинарного взыска­ния и простоя. При этом отдельные особенности и характе­ристики отстранения могут частично совпадать с теми, что присущи сравниваемым смежным правовым явлениям. Чаще всего отстранение работника предшествует увольнению, пе­реводу либо дисциплинарному взысканию. И данная особен­ность показывает тесную связь отстранения с упомянутыми правовыми явлениями[40,c.77].

Главное отличие увольнения от отстранения состоит в том, что при увольнении прекращается трудовое правоотношение и с работником производится расчет (ст. 50, 77-79 ТК Республики Беларусь).

При отстранении трудовое либо ученическое правоотношение лишь временно частично изменяется, а о расчете вообще не возникает вопроса.

Вместе с тем общим основанием для увольнения и отстранения работника являются его противоправные действия, предусмотренные ст. 49 ТК и п. 7 и 8 ст. 42 ТК. По­добное сходство сравниваемых явлений и дезориентирует отдельных юристов, отождествляющих отстранение с уволь­нением.

Главное отличие перевода от отстранения заключается в особых юридических основаниях и правовых последствиях. Как известно, переводом на другую работу следуют считать поручение нанимателем работнику работы по другой про­фессии, специальности, квалификации, должности (за ис­ключением изменения наименования профессии, должнос­ти) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). Сле­довательно, при переводе изменяется трудовая функция либо наниматель, либо местность, где работник будет выпол­нять свои трудовые обязанности. При отстранении подобные изменения не происходят, хотя правовое положение работ­ника временно изменяется (он не выполняет меру труда, ему не выплачивается заработная плата).

Согласно ст. 30 ТК Республики Беларусь все виды переводов (за исключением случаев временного перевода на дру­гую работу в связи с производственной необходимостью и простоем) допускаются только с письменного согласия работ­ника. При отстранении согласия работника не требуется. С согласия работника возможен перевод и к другому нанимате­лю, а также в другую местность. Отстранение же всегда про­изводится в рамках одного нанимателя (организации). Если перевод служит средством перераспределения рабочей силы как внутри организации, так и между нанимателями; гарантией права на труд (как предусмотрено ст. 43 ТК, расторжение трудового договора вследствие ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринима­теля, сокращение численности или штата работников, несо­ответствия работника занимаемой должности, либо выпол­няемой работе вследствие состояния здоровья или недоста­точной квалификации, препятствующих продолжению дан­ной работы, а также в случае неявки на работу в течение бо­лее четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудо­способности допускается, если невозможно перевести работ­ника, с его согласия, на другую работу); основанием прекра­щения трудового договора (п.п 4 и 5 ст.35 ТК), то цель отстранения - предотвратить вредные последствия для работ­ника, нанимателя и общества. Следовательно, имеются раз­личия и в целевом назначении переводов и отстранений ра­ботников[40,c.78].

Статья 198 ТК Республики Беларусь отстранение от работы не относит к мерам дисциплинарного взыскания, хотя, несомненно, отдельные виды отстранений, предусмотренные ст. 49 ТК, имеют ярко выраженный профилактический и воспитательный характер. Отграничивая дисциплинарное взыска­ние от отстранения от работы, К.И. Кеник отметила, что отстранение от работы производится нанимателем в связи с виновным поведением работника[37,c.75]. С этим нельзя согласиться, ибо если дисциплинарное взыскание может быть наложено только при наличии вины работника, то от­странение может иметь место и при отсутствии виновных действий работника (отстранение работника организации об­щественного питания вследствие признания его во время очередного медицинского осмотра бациллоносителем инфек­ционного заболевания). Имеются различия и в механизме применения дисциплинарных взысканий и отстранений ра­ботников.

Отстранение необходимо отграничивать и от простоя. В соответствии со ст. 34 ТК Республики Беларусь простой – это временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.). Следовательно, работник в случае простоя лишен возможности вы­полнять свои трудовые обязанности вследствие причин, не зависящих (простой не по вине работника) либо зависящих (простой по вине работника) от него. При отстранении ра­ботник временно лишается возможности выполнять свои трудовые обязанности вследствие причин, как правило, за­висящих от него. Простой влечет перевод работника на дру­гую работу у того же нанимателя либо к другому нанимателю, а при отстранении не происходит перемещения работника, он временно не допускается к. выполнению трудовой функ­ции. Отстранение может лишь предшествовать переводу ра­ботника. Статья 34 ТК предусматривает порядок сохранения заработка при переводах на нижеоплачиваемую работу в свя­зи с простоем, а ч.1 ст. 71 ТК устанавливает, что заработная плата при простое не по вине работника не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). За период отстранения от работы работнику заработная плата не начисляется (ст. 49 ТК).

Таким образом, вопросы отстранения от работы урегулированы в [ст. 49](consultantplus://offline/ref=13D8D7B035EE9DC05514E69F4E25202D88A579713DB1DD6B33F86F79A5A1078450AA25E6518F34A1CC097AB88FCDL8s3N) Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) и других нормативных правовых актах Республики Беларусь. Из содержания норм [ст. 49](consultantplus://offline/ref=13D8D7B035EE9DC05514E69F4E25202D88A579713DB1DD6B33F86F79A5A1078450AA25E6518F34A1CC097AB88FCDL8s3N) ТК можно сделать вывод о том, что отстранение от работы имеет ряд особенностей. В частности:

1) отстранение от работы производится только при наличии оснований, предусмотренных законодательством;

2) при наличии оснований, предусмотренных в [п. 1](consultantplus://offline/ref=13D8D7B035EE9DC05514E69F4E25202D88A579713DB1DD6B33F86F79A5A1078450AA25E6518F34A1CC097ABA8BCCL8sDN) - [4 части второй ст. 49](consultantplus://offline/ref=13D8D7B035EE9DC05514E69F4E25202D88A579713DB1DD6B33F86F79A5A1078450AA25E6518F34A1CC097AB88FCEL8s7N) ТК, наниматель обязан отстранить работника от работы;

3) отстранение от работы производится на весь срок устранения причин, являющихся основанием для отстранения;

4) на период отстранения от работы приостанавливается исполнение работником и нанимателем предусмотренных трудовым договором обязанностей[34,c.34].

[ТК](consultantplus://offline/ref=13D8D7B035EE9DC05514E69F4E25202D88A579713DB1DD6B33F86F79A5A1078450AA25LEs6N) не содержит определения правового термина «отстранение от работы». В [решении](consultantplus://offline/ref=13D8D7B035EE9DC05514E69F4E25202D88A579713DB1DF683BFE6C27F2A356D15ELAsFN) от 02.11.2004 № П-111/2004 «О порядке выплаты ежемесячного государственного пособия в соответствии с частью третьей статьи 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь при отстранении работника от должности» (далее - решение КС) Конституционный Суд Республики Беларусь указал, что в соответствии с трудовым законодательством отстранение от работы - это временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей. Отстранение от работы не является прекращением трудового договора с работником, а влечет запрещение (недопущение) выполнения своих трудовых обязанностей.

Отстранение от работы носит временный характер и отменяется после отпадения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения.

## 1.2 Отстранение как юридическая категория

Отстранение работника как юридическая категория имеет различные проявления, характеристики и значимость для правотворчества и правоприменения, правовой защищенно­сти работника, нанимателя, а также других граждан.

Отстранение – это многоаспектное явление, выступающее в следующих качествах:

а) отстранение как совокупность правовых норм, которые по виду регулируемых общественных отношений относятся к различным отраслям права (трудовому, административному, уголовно-процессуальному). Рассмотрение этих норм под таким углом зрения позволяет установить межотраслевую, отраслевую и внутриотраслевую их принадлежность, что немаловажно для правотворчества, систематизации законодательства об отстранении и определения направлений дальнейшего его развития, совершенствования;

б) отстранение как одна из научных проблем, имеющая стыковое положение в науке трудового, административного, уголовно-процессуального и некоторых других отраслей права. Несмотря на многоотраслевой характер научной пробле­мы отстранения работников, ее изучение осуществляется, главным образом, представителями науки трудового права.

Фактически отсутствуют фундаментальные работы, по­священные данной проблеме. Это сдерживает дальнейшее развитие законодательства об отстранении, негативно влияет на правоприменительную практику и правовую защищен­ность работника, обусловливает иные негативные послед­ствия. В других юридических науках проблемы отстранения не получили заметного развития;

в) отстранение как правовая основа для изменения содержания трудового и ученического правоотношений. Как уже отмечалось, сфера действия отстранения охватывает не толь­ко трудовые, но и ученические правоотношения. Поэтому при отстранении работника от работы изменяются эти право­отношения. Главное изменение указанных правоотношений состоит в том, что у работника и ученика отпадает соответственно обязанность выполнять меру труда либо учебно-трудовую меру (для учеников) и вследствие этого у них нет права на вознаграждение за труд. Связь права работника на воз­награждение с его трудовым вкладом возведена в ранг конституционной нормы (ст. 42). Понятие заработной платы как правовой категории раскрывается в ст. 57 ТК.

С отпадением основания отстранения трудовые и учебно-трудовые (ученические) правоотношения приходят в первоначальное состояние, либо после отстранения происхо­дит увольнение работника (ученика), либо перевод на другую работу с их согласия;

г) отстранение как правовое средство, позволяющее предупреждать нежелательные последствия для нанимателя, работника, а также других лиц. Выступая в таком качестве, отстранение демонстрирует свою служебную роль. Анализ законодательства об отстранении работников показывает, что в каждом конкретном случае отстранение выступает в роли профилактического средства, позволяющего полностью либо частично избегать негативных последствий. Например, в случае отстранения работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, предупреждаются возможные отрицательные последствия, возникающие вследствие непредсказу­емого поведения работника, находящегося в нетрезвом состоянии.

Например, крановщик Л. во второй половине дня появился на работе в нетрезвом состоянии. Прораб стройки не отстранил крановщика от работы, полагая, как он пояснил позднее, что «на ветру» тот быстрее протрезвеет. В результа­те неуверенных действий пьяного крановщика кран опрокинулся. Работник получил тяжелое увечье, а строительная организация — материальный ущерб. [34,c.36].

По оперативным данным Департамента государственной инспекции труда в январе-августе текущего года в результате несчастных случаев на производстве погибло 93 человека, что на двадцать семь работников меньше, чем за аналогичный период 2014 года. Восемнадцать погибших в момент травмирования находились в состоянии алкогольного опьянения. Указанные примеры показывают, на­сколько опасно игнорирование правил отстранения работни­ков и недооценка его профилактической роли. В праворазъяснительной работе юристы не всегда объясняют служебную роль отстранения, чем снижается воспитательная роль право­вых норм об отстранении работников.[44]

Действующее трудовое законодательство Республики Беларусь нечетко определяет служебную роль отстранения, а также правовые последствия неисполнения либо ненадлежа­щего исполнения компетентным должностным лицом своей юридической обязанности по отстранению подчиненного ему работника. Это снижает ответственность должностных лиц за поддержание дисциплины труда среди подчиненных ему работников. Не определены достаточно четко и юриди­ческие санкции, наступающие как для виновного отстраняе­мого работника, так и непосредственного начальника (упол­номоченного должностного лица — по терминологии ТК), виновного в несвоевременном отстранении подчиненного. На наш взгляд, в ТК следует устранить указанные пробелы и неточности;

д) отстранение как право нанимателя. Такое качество отстранения от работы показывает его юридическую приро­ду. Ибо для установления специфики и сущности юридичес­кой природы правовых явлений необходимо прежде всего уяснить: кто в данной юридической связи выступает в роли управомочного субъекта, физического или юридического лица, наделенного необходимыми распорядительными (влас­тными) полномочиями, и кто выступает в роли обязанного субъекта. Анализ ст. 49 ТК и других правовых норм, регули­рующих порядок отстранения работника по распоряжению (предложению) органов Госавтоинспекции, органов санитар­ного надзора, судебно-следственных органов и других государственных органов, показывает, что наниматель управомочен принимать самостоятельное решение об отстранении ра­ботника в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 49 ТК: появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; непрохождения проверки знаний по охране труда; неиспользования требуемых средств индивидуальной защиты, при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью; непрохождения медицинского осмотра в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством, и задержания по месту работы в момент совершения кражи[34,c.37].

Что касается других случаев, определенных ч. 1 ст. 49 ТК, то в них требовать отстранения работника от работы вправе уполномоченные государственные органы в случаях, предусмотренных законодательством. Несмотря на это, нанима­тель также по отношению к отстраняемому работнику высту­пает в роли управомоченного субъекта, выполняющего волю, предписание уполномоченных государственных органов. Но по отношению к этим государственным органам наниматель выступает в качестве обязанного субъекта. При этом характер правовой связи между нанимателем и государственным орга­ном, например, органом Госавтоинспекции, имеет админис­тративно-правовой характер. И в этом нет ничего необычно­го, поскольку каждая отрасль права регулирует преимуще­ственно, а не исключительно определенные общественные от­ношения. Сказанное полностью применимо и к отношениям отстранения работника, которые в определенных ситуациях регламентируются нормами не трудового, а административ­ного и других отраслей права.

Предлагаемая дифференциация юридических действий нанимателя имеет существенное практическое значение, в частности, позволяет правильно решить вопрос об его ответ­ственности в случае признания отстранения неправомерным. Если отстранение работника от работы осуществлено нани­мателем по основаниям, предусмотренным ч. 2 и 2 ст. 49 ТК Республики Беларусь и впоследствии выясняется, что оно произведено неправомерно, то в этом случае ответственность полностью ложится на нанимателя. При признании отстра­нения, произведенного по требованию уполномоченных го­сударственных органов неправомерным, наниматель не мо­жет и не должен, по нашему убеждению, нести юридической ответственности, поскольку он выполнял распоряжение об отстранении компетентного государственного органа (проку­ратуры, санитарно-эпидемиологической службы и т.д.).

Вместе с тем при принятии решения наниматель (упол­номоченное должностное лицо нанимателя) должен учиты­вать положения ст. 58 Конституции Республики Беларусь, закрепившей следующее правило: никто не может быть по­нужден к исполнению обязанностей, не предусмотренных Конституцией Республики Беларусь и ее законами, либо к отказу от своих прав. Поэтому, выполняя требования упол­номоченного государственного органа, наниматель обязан уяснить и правомерность таких указаний (предписаний) и только после этого принимать решение об отстранении подчиненного работника. Не случайно в п. 14 Типовых правил внутреннего трудового распорядка предусмотрено, что работник обязан исполнять все иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов и трудо­вого договора[23].

Полагаем, что аналогичный вариант поведения должен выбрать наниматель (уполномоченное должностное лицо на­нимателя) и при уяснении законности распоряжения компе­тентного государственного работника.

Одной из тенденций развития законодательства является расширение сферы судебной деятельности, в том числе су­дебного контроля за законностью решений и действий долж­ностных лиц и государственных органов. В соответствии со ст. 60 Конституции Республики Беларусь каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Нормативные правовые акты не содержат перечня действий (решений) органов и должностных лиц, которые могут быть обжалованы, ибо исходят из того, что в суде могут быть обжалованы любые действия и решения, в том числе и об отстранении от работы.

В отдельных ситуациях, требующих оперативного реше­ния вопроса об отстранении работника, уполномоченный го­сударственный орган вправе самостоятельно отстранить ра­ботника с соответствующим уведомлением об этом его нани­мателя. Так, Госавтоинспекции предоставлено право отстранять от управления транспортным средством лиц, в отноше­нии которых имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии опьянения, а также лиц, не имею­щих документов на право управления или пользования дан­ным транспортным средством (п. 18.11 Положения о Государственной автомобильной инспекции Министерства внутрен­них дел Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2002 г. № 1851)[17].

Таким образом» возможны три варианта отстранения ра­ботника:

- непосредственно нанимателем и по его инициативе;

- нанимателем, выполняющим предписание полномочного государственного органа;

- непосредственно полномочным государственным органом, не являющимся нанимателем отстраняемого работника.

Все названные лица и органы выступают в качестве управомочного субъекта.

Четкое закрепление в законодательстве указанных вари­антов отстранения работника способствовало бы предупреж­дению ошибок в правоприменении и усилению правовой за­щищенности работника;

е) отстранение как юридическая обязанность работника. Содержанием правоотношений являются субъективные права и юридические обязанности. Субъективное право — это право данного субъекта, это вид и мера его возможного поведения. Юридическая обязанность - это вид и мера долж­ного поведения лица. Механизм правового регулирования общественных отноше­ний начинает проявляться с установления его нормативной основы и завершает свое действие в поведении конкретных субъектов урегулированных отношений.

Среди трудовых обязанностей работника, предусмотрен­ных ст. 53 ТК Республики Беларусь и п. 14 Типовых правил внутреннего трудового распорядка от 5 апреля 2000 г., ничего не говорится об отстранении. Однако в п. 2 ст. 53 ТК сказано об обязанности работника подчиняться правилам внут­реннего трудового распорядка, иным документам, регламен­тирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письмен­ные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам. За этой формулой скрывается обязанность работника подчиниться распоряжению нанимателя об отстранении, если это распоряжение не противоречит зако­нодательству. Рассматриваемая обязанность возникает не автоматически, не сразу после установления трудовых или уче­нических правоотношений. В действующем законодательстве об отстранении не четко определен механизм возникно­вения обязанности работника выполнить распоряжение на­нимателя об отстранении от работы.

Исходя из назначения правовых норм об отстранении можно сделать вывод о том, что возникновение анализируемой обязанности происходит после наступления соответ­ствующего или соответствующих юридических фактов: неиспользование работником необходимых средств индивиду­альной защиты при выполнении работ, связанных с повы­шенной опасностью; совершение им кражи по месту работы; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотичес­кого или токсического опьянения; непрохождение медицинского осмотра в случаях и порядке, предусмотренных законодательством; заболевание работника общественного питания инфекционным заболеванием и некоторые другие[39,c.215].

Для каждого случая отстранения законодательством предусмотрены свои юридические факты, наступление которых обусловливает возникновение рассматриваемой обязанности работника.

Отказ работника выполнить правомерное требование на­нимателя об отстранении является правонарушением и в силу этого влечет неблагоприятные юридические послед­ствия для работника, строго дифференцированные для каж­дого конкретного факта отказа с учетом личности работника, тяжести правонарушения и его последствий, а также других обстоятельств. При этом каждый случай отказа работника выполнять законные требования нанимателя (уполномочен­ного должностного лица) должен быть документально надле­жащим образом оформлен соответствующими должностны­ми лицами. Это будет способствовать упорядочению отно­шений отстранения работника.

## 1.3 Источники правового регулирования отстранения от работы

В соответствии со ст. 7 ТК Республики Беларусь источ­никами, регулирующими трудовые и связанные с ними отно­шения, являются:

1) Конституция Республики Беларусь;

2) Трудовой кодекс Республики Беларусь и другие акты законодательства о труде;

3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные акты, заключенные и принятые в соответ­ствии с законодательством.

При этом ст. 8 ТК устанавливает соотношение законодательства о труде и норм международного права. Часть 2 ст. 8 ТК предусматривает, что нормы вступивших в силу между­народных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда (далее — МОТ), в которых участвует Республика Беларусь, являются частью дей­ствующего на территории Республики Беларусь законода­тельства о труде, подлежат непосредственному применению, кроме случаев, когда из международного договора или кон­венции следует, что для применения таких норм требуется издание внутригосударственного акта.

Приоритет источников международного трудового права, в том числе и в сфере отношений по поводу отстранения ра­ботника от работы, имеет и конституционную основу. Как сказано в ст. 8 Конституции, Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства (часть первая указанной статьи). Это конституционное положение конкретизируется в Законе Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 421-З «О международных договорах Республики Беларусь»[8] и Законе Республики Беларусь от 10 января 2000 г. «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»[13], предусматривающих порядок реализации обще­признанных принципов международного права и норм международных договоров в нормативных правовых актах Республики Беларусь. Г.А. Василевич отмечает: как общепризнанные принципы международного права, так и нормы международных договоров Республики Беларусь, вступивших в силу, безоговорочно признаются частью действующего на территории страны права и в случае проявления коллизий (противоречий) между нормами международных актов, ратифицированных Республикой Беларусь, и правилами рес­публиканского законодательства о труде, должны применять­ся правила международных договоров и конвенций[33,c.104].

Общепризнанные принципы международного права, закрепляющие важнейшие права человека, работника, отражены во Всеобщей декларации прав человека, принятой на III сессии Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г.,[1] в Пакте об экономических, социальных и культурных правах человека[2], конвенциях Международной организации труда и в других источниках. Однако в этих нормах международного права вопросы отстранения ра­ботника от работы не урегулированы. Но это не означает, что источники международного трудового права (как подотрасли международного права) не содержат норм, влияющих на нормотворческую и правоприменительную практику Республики Беларусь. Как сказано в ст. 2 Всеобщей декларации прав человека, каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными декларацией, без какого бы то ни было различия.

В ст. 1, 2 и 7 декларации говорится о равенстве всех граж­дан перед законом и о праве всех людей на равную защиту. Статья 8 Декларации предусматривает, что каждый человек имеет право на эффективное восстановление в правах ком­петентными национальными судами в случаях нарушения его основных прав, предоставляемых ему конституцией или законом.

Следовательно, каждый человек имеет право судебного обжалования незаконных действий должностных лиц, госу­дарственных органов и общественных организаций, а также право на защиту своих моральных и материальных интере­сов.

Анализ обзоров судебной практики, подготовленных Вер­ховным Судом Республики Беларусь, свидетельствует, что обобщению подвергается обширная правоприменительная деятельность судов, и это оказывает влияние на упорядочение трудовых правоотношений.

Всеобщая декларация прав человека устанавливает ряд важных прав отстраненного работника: право на судебную защиту, право на возмещение морального вреда и материаль­ного ущерба, вызванного неправомерным отстранением, и некоторые другие. Многие из статей Декларации отражены в Конституции Республики Беларусь, в частности в ст. 2, 8, 21, 22, 61.

Несмотря на очевидную значимость источников между­народного трудового права для усиления правовой защиты работников, граждан, для совершенствования правотворчес­ких и правоприменительных процессов, международно-пра­вовые нормы не систематизированы в каком-либо едином источнике, документе. Они плохо известны широкой юриди­ческой общественности, их не знают многие граждане Рес­публики Беларусь. В связи с этим назрел вопрос о подготов­ке систематизированного сборника источников международного трудового права. Это способствовало бы усилению правовой защиты населения, повышению качества судебных решений. Осуществление предлагаемых мер позитивно скажется и на законодательстве и практике отстранения работников, даст дополнительный импульс их развитию[34,c.41].

Конституция Республики Беларусь как один из важнейших источников трудового права непосредственно не регулирует отношения отстранения работников. Тем не менее, влияние ее на правотворчество и правоприменение в сфере отстранения значительно.

Во-первых, в ней отражены многие нормы международ­ного трудового права по вопросам равенства работников пе­ред законом, гарантированности каждому права на судебную защиту, возмещения материального ущерба и морального вреда, запрещения дискриминации в трудовых и связанных с ними иных отношениях, а также по иным вопросам. Консти­туционные нормы создают юридическую базу для развития законодательства о труде в целом и правовых норм об отстра­нении в частности.

Во-вторых, в Конституции закреплен приоритет международно-правового регулирования (ст. 8), принцип запрещения дискриминации (ст. 21, 22), новые субъективные права работника, касающиеся и вопросов отстранения. Например, возможность взыскания в судебном порядке с нанимателя материального и морального ущерба (ст. 60), в том числе и в случаях неправомерного отстранения работника.

В-третьих, предусмотрев создание Кон­ституционного Суда, Конституция тем самым обеспечила функционирование столь важного и авторитетного механиз­ма контроля за конституционной законностью: И в своей практике по ряду трудовых дел Конституционный Суд доказал свою эффективность.

В-четвертых, Конституция дает импульс развитию норм таких отраслей и инструментов права, функционирование которых положительно влияет на качество правовой защи­щенности отстраняемых работников: процессуальное зако­нодательство, деятельность судебных органов (ст. 112), административного законодательства и т.д.

К сожалению, в Конституции Республики Беларусь встречаются и нормы, которые имеют декларативный характер, непосредственно не выполняют роль регулятора общественных отношений. В качестве примера можно привести формулировку из ч. 1 ст. 60 Конституции: «Каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независящим и беспристрастным судом в определенные законом сро­ки...». Нетрудно заметить, что слова о «компетентности, беспристрастности и независимости суда» не могут выполнить регулирующей роли, несут преимущественно идеологическую нагрузку.

Трудовой кодекс Республики Беларусь и другие норматив­ные акты играют главную роль в регулировании отстранения работников. В них закреплены юридические основания для отстранения работника, определен механизм отстранения для отдельных ситуаций и случаев отстранения, предусмот­рены правовые последствия отстранения, формы правовой защиты отстраненных работников и некоторые другие вопро­сы[34,c.42].

В ТК имеется лишь одна статья, посвященная отстранению, — ст. 49. В ней закреплены нормы, регулирующие четы­ре основания, когда наниматель по своей инициативе обязан отстранить работника от работы и одно, когда он имеет пра­во, но не обязан отстранять, а также некоторые правовые последствия отстранения: невыплата заработной платы за этот период. Кроме того, в ст. 243, 244 и 245 ТК предусмотрены некоторые гарантии для неправомерно отстраненных работ­ников, в частности, за время вынужденного прогула, вызван­ного незаконным отстранением работника, в соответствии со ст. 244 ТК ему выплачивается средний заработок. В ст. 245 ТК определена ответственность должностного лица, по вине которого было произведено неправомерное отстранение ра­ботника.

В УПК закреплены правила отстранения работников по постановлению (определению) суда и должностных лиц, осу­ществляющих уголовное преследование.

Статья 22 Закона Республики Беларусь «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» предусматривает, что если физические лица могут быть источником инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты, эти физические лица подлежат отстранению от работы в порядке, определенном законодательством о труде[14].

Более детально урегулирован механизм отстранения для соответствующих случаев отстранения нормативными пра­вовыми актами Правительства Республики Беларусь и рес­публиканских органов государственного управления. Так, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь, утвержденное постановле­нием Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656, предусматривает, что Работник, совершивший дисциплинарный проступок, угрожающий безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта, жизни и здоровью людей, создавший угрозу крушения или аварии либо приведший к крушению или аварии и повлекший или способный повлечь причинение организации железнодорожного транспорта общего пользования ущерба, незамедлительно отстраняется от работы[18].

Пункт 16 Положения о дисциплине работников Минского метрополитена, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1994 г. № 100 предусматривает, что работник метрополитена, совершивший проступок, угрожающий безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, от­страняется от работы в день (смену) его совершения должно­стным лицом, выполняющим распорядительные или контрольно-инспекторские функции на данном участке, с немед­ленным уведомлением об этом соответствующего руководи­теля. Уведомление должно содержать информацию о причи­нах и обстоятельствах, вызвавших это отстранение[20].

Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» руководителям организаций предоставлено пра­во незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба[16].

В Республике Беларусь экономические суды имеют право отстранять от должности руководителя организации. Так, ст. 45 Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» предусматри­вает, что в процедуре защитного периода по ходатайству лица, участвующего в деле об экономической несостоятельности (банкротстве), содержащему достоверные сведения о воспрепятствовании руководителем должника – юридического лица действиям временного управляющего при исполнении им своих обязанностей, или о совершении руководителем должника действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов, или об иных нарушениях законодательства, экономический суд вправе отстранить руководителя должника – юридического лица от должности на срок, определяемый экономическим судом, и возложить на временного управляющего управление делами должника – юридического лица и обязанности его руководителя. При этом экономический суд выносит определение об отстранении руководителя должника от должности[11].

Следовательно, основанием отстранения от должности руководителя должника является определение экономического суда, которое является обязательным для лица (органа), полномочного заключить с руководителей трудовой договор. В этом случае руководитель должника утрачивает права и обязанности как представитель нанимателя, но сохраняет ряд прав как работник предприятия. Например, ему может быть предоставлен трудовой отпуск. Право на отдых зафиксиро­вано в ст. 24 Всеобщей декларации прав человека, предусмат­ривающей, что каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. А ст. 149 ТК Республики Беларусь устанавливает, что работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии осно­ваний, предусмотренных настоящим Кодексом. Поэтому, если отстраненный работник имеет необходимый трудовой стаж, дающий право на трудовой отпуск, то такой отпуск ему может быть предоставлен.

Иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь более детально урегулирован механизм отстранения для конкретных случаев. В них определена компетенция отдельных должностных лиц и органов, управомоченных отстранить работника. Как было указано выше, Госавтоинспекции предоставлено право отстранять от управления транспортным средством лиц, в отноше­нии которых имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии опьянения, а также лиц, не имею­щих документов на право управления или пользования дан­ным транспортным средством (п. 18.11 Положения о Государственной автомобильной инспекции Министерства внутрен­них дел Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2002 г. № 1851)[17].

Порядок освидетельствования водителей транспортных средств регулируется Положением 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, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 апреля 2011 г. № 497[21].

Итак, вопросы отстранения работников от работы регу­лируются рядом ведомственных нормативных актов. Кроме того, нормы об отстранении работников включены в акты, издававшиеся по разным поводам и в разное время. Все это создает значительные неудобства для практики, снижает уровень правовой защиты работников в период их отстране­ния, влечет иные негативные последствия. Полагаем, что в условиях расширения сферы применения правовых норм об отстранении работников, систематизация нормативного ма­териала является одной из задач, решение которой будет спо­собствовать повышению уровня правовой защищенности лиц наемного труда.

Следует отметить, что отдельные ведомственные норма­тивные правовые акты не всегда отвечают требованиям пра­вотворчества, иерархий источников трудового права. И хотя в последние годы ведомственные нормативные акты прохо­дят экспертизу в Министерстве юстиции Республики Бела­русь, получая определенный регистрационный номер, это не всегда гарантирует легитимность ведомственных норм[34,c.52].

Необходимо обратить внимание на то, что в системе выс­шего юридического образования проблемам легитимности ведомственных норм не уделяется должного внимания.

Коллективные договоры и другие локальные источники иг­рают незначительную роль в регламентации отношений от­странения работников. В некоторых должностных инструк­циях предусматриваются обязанности начальников цехов, мастеров и других работников своевременно отстранять от работы лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; грубо нарушивших правила охраны труда и техники безо­пасности; обязанности качественно и своевременно произ­водить предрейсовый контроль за водителями транспортных средств. По сути дела, должностные инструкции конкретизи­руют общие обязанности нанимателей, предусмотренные в ст. 55 ТК и п. 4 Типовых правил внутреннего трудового распорядка.

Некоторые указания об отстранении содержатся в уста­вах предприятий, коллективных договорах, местных прави­лах внутреннего трудового распорядка. В уставах, к примеру, определяется компетенция отдельных органов управления организаций (должностных лиц) в сфере отстранения подчи­ненных работников.

Такая практика заслуживает внимания, ибо способствует персонификации трудовых (служебных) обязанностей упол­номоченных должностных лиц и других управленческих ра­ботников в деле отстранения и обеспечения его законности.

Локальное регулирование вопросов отстранения не отличается единообразием и стабильностью. Оно находится в стадии формирования. Нередко в локальных источниках не­обоснованно расширяется по сравнению с законодательством перечень оснований для отстранения работников, снижается уровень правовых гарантий для них. В некоторых правилах внутреннего трудового распорядка отстранение рассматрива­ется как одна из мер дисциплинарного воздействия на работ­ника. Это способствует возникновению индивидуальных трудовых споров, снижает правовую защищенность работника[34,c.53].

Подводя итог вышеизложенному, сформулируем следующие выводы:

Под отстранением от работы понимается временное недопущение работника к выполнению трудовых обязанностей, которое производится в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, и связано, как правило, с приостановлением начисления и выплаты заработной платы на срок отстранения. Особенность отстранения заключается в том, что оно носит временный характер и не является прекращением трудового договора.

# 2 Отстранение от работы по требованию уполномоченных органов

## 2.1 Отстранение руководителя (исполняющего обязанности руководителя по трудовому договору) организации-должника при рассмотрении дела о банкротстве

Законодательством Республики Беларусь определены следующие наименования должностей руководителей организаций:

- генеральный директор;

- директор;

- заведующий;

- начальник;

- председатель;

- управляющий (п. 1 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 16.05.2003 № 643 « О некоторых мерах по упорядочению наименований должностей руководителей организаций и сокращенных наименований юридических лиц»)[19].

При рассмотрении дела о банкротстве руководитель должника - юридического лица (исполняющий обязанности руководителя по трудовому договору) может быть отстранен в соответствии с определением экономического суда (ч. 2 ст. 45 Закона Республики Беларусь от 13.07.2012 № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» (далее - Закон о банкротстве)).

Руководитель должника (юридического лица) - это единоличный исполнительный орган должника, иное лицо, без доверенности осуществляющее деятельность от имени должника в соответствии с законодательством, в том числе которые отстранены от должности либо с которыми трудовые договоры (контракты) прекращены в соответствии с законодательством о труде по основаниям, предусмотренным настоящим Законом о банкротстве (абз. 41 ст. 1 Закона о банкротстве).

Отстранение от должности руководителя должника - юридического лица (исполняющего обязанности руководителя по трудовому договору) производится хозяйственным судом по ходатайству лица, участвующего в деле о банкротстве (ч. 2 ст. 45 Закона о банкротстве), в процедуре проведения защитного периода.

Защитный период - процедура экономической несостоятельности (банкротства), применяемая к должнику с момента принятия хозяйственным судом заявления об экономической несостоятельности (банкротстве) в целях завершения досудебного оздоровления, а также проверки наличия оснований для открытия конкурсного производства и обеспечения сохранности имущества должника (абз. 25 ст. 1 Закона о банкротстве). Он устанавливается с момента возбуждения производства по делу об экономической несостоятельности (банкротстве) должника и не может превышать 3 месяцев (ч. 1 ст. 39 Закона о банкротстве).

Однако максимальный срок защитного периода (3 месяца) может быть увеличен по решению экономического суда сроком до 3 лет на основании ходатайства должника, органов, принявших решение о проведении досудебного оздоровления, в целях завершения досудебного оздоровления (ч. 2 ст. 39 Закона).

С ходатайством об отстранении от должности руководителя организации-должника в экономический суд может обратиться лицо, участвующее в деле об экономической несостоятельности (банкротстве) (ч. 2 ст. 45 Закона о банкротстве).

В данном ходатайстве должны содержаться достоверные сведения о воспрепятствовании руководителем должника - юридического лица действиям временного управляющего при исполнении им своих обязанностей, или о совершении руководителем должника действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов, или об иных нарушениях действующего законодательства (ч. 2 ст. 45 Закона о банкротстве). Например, у конкурсного кредитора есть достоверные сведения о том, что руководитель должника уничтожает документы, подтверждающие факт наличия долга.

В случае удовлетворения ходатайства экономический суд выносит определение об отстранении руководителя от должности[59,c.23].

В соответствии с определением экономического суда лицо (орган), полномочное (полномочный) заключать трудовой договор (контракт) с руководителем должника - юридического лица, обязано (обязан) отстранить руководителя должника - юридического лица либо лицо, исполняющее обязанности руководителя должника - юридического лица, от должности (ч. 3 ст. 45 Закона о банкротстве).

Срок отстранения указывается в определении экономического суда.

Определение экономического суда об отстранении руководителя должника - юридического лица от должности либо об отказе в отстранении руководителя должника - юридического лица от должности может быть обжаловано (опротестовано), в том числе руководителем должника - юридического лица, в порядке, установленном Хозяйственным процессуальным кодексом Республики Беларусь (далее - ХПК) (ч. 4 ст. 45 Закона о банкротстве).

Процедура отстранения руководителя организации-должника зависит от организационно-правовой формы организации-должника и от того, какое лицо (либо орган) уполномочено заключать трудовой договор с руководителем и отстранять его от работы.

В хозяйственных обществах руководитель избирается общим собранием участников хозяйственного общества или советом директоров (наблюдательным советом) в зависимости от того, как это предусмотрено в уставе общества (ч. 1 ст. 54 Закона Республики Беларусь от 09.12.1992 № 2020-XII «О хозяйственных обществах» (далее - Закон о хозяйственных обществах))[9].

Решения общего собрания и совета директоров (наблюдательного совета) оформляются протоколом (ст. 47, ч. 2 ст. 52 Закона о хозяйственных обществах). Отметим, что протокол общего собрания подписывается председателем этого собрания, секретарем и не менее чем двумя членами счетной комиссии (при их наличии) или (если это предусмотрено уставом) лицами, принявшими участие в этом собрании. Помимо указанных лиц протокол может подписываться и иными лицами (по решению общего собрания) (ч. 2 ст. 47 Закона о хозяйственных обществах).

Таким образом, решение об отстранении руководителя принимается уполномоченным органом хозяйственного общества (общим собранием или советом директоров (наблюдательным советом)) и оформляется протоколом.

На основании данного протокола во исполнение решения уполномоченного органа хозяйственного общества руководитель издает приказ об отстранении от работы в отношении самого себя.

В унитарных предприятиях руководитель назначается собственником имущества (п. 4 ст. 113 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее - ГК)).

Оформление отстранения руководителя унитарного предприятия от работы зависит от того, кто является собственником имущества унитарного предприятия.

Например, в соответствии с ч. 5 п. 2 ст. 113 ГК имущество коммунального унитарного предприятия находится в собственности административно-территориальной единицы. Решение о создании организации, имущество которой находится в коммунальной собственности, принимает орган местного управления такой территориальной единицы (абз. 9 ст. 41 Закона Республики Беларусь от 04.01.2010 № 108-З «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь (далее - Закон о местном управлении и самоуправлении)). Решение о назначении, отстранении либо увольнении руководителя коммунального унитарного предприятия находится в компетенции председателя исполкома (подп. 2.5 п. 2 ст. 47 Закона о местном управлении и самоуправлении) и оформляется в виде распоряжения (п. 1 ст. 53 Закона о местном управлении и самоуправлении)[11].

В соответствии с решением собственника имущества унитарного предприятия об отстранении руководителя этого предприятия данный руководитель издает приказ об отстранении от работы в отношении самого себя.

В случае отказа руководителя организации издать приказ в отношении себя самого он все равно считается отстраненным в силу обязательности вступившего в силу определения суда (ст. 27 ХПК).

За время отстранения от работы по данному основанию заработная плата не начисляется (ч. 4 ст. 49 ТК).

В трудовую книжку запись об отстранении не вносится (глава 2 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 «О трудовых книжках» (далее - Инструкция о трудовых книжках))[25].

В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями, например ОР - отстранение от работы.

Руководитель организации-должника может быть уволен при проведении в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства) в соответствии с п. 1 ст. 257, ст. 258 ТК.

Следует отметить, что в процессе проведения в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства) возможно прекращение трудового договора с руководителем и по общим для всех категорий работников основаниям, предусмотренным ТК.

Например. В процессе защитного периода руководитель организации-должника предлагает расторгнуть с ним трудовой договор по соглашению сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК). При достижении соглашения между руководителем и лицом (органом), правомочным расторгнуть договор, это возможно.

Полномочия руководителя организации-должника восстанавливаются:

1) со дня вынесения хозяйственным судом определения о прекращении производства по делу об экономической несостоятельности (банкротстве) (ст. 52 Закона о банкротстве);

2) при отмене хозяйственным судом апелляционной инстанции определения экономического суда первой инстанции об отстранении руководителя организации-должника.

В том случае, если трудовой договор с руководителем не был расторгнут, после прекращения действия оснований для отстранения руководителя уполномоченный орган хозяйственного общества (общее собрание участников хозяйственного общества или совет директоров (наблюдательный совет)) принимает решение о допуске к работе руководителя и оформляет его протоколом.

В соответствии с данным протоколом руководитель издает приказ о допуске к работе в отношении самого себя.

Если от работы был отстранен руководитель унитарного предприятия, то после прекращения действия оснований для отстранения руководителя учредитель (собственник имущества) унитарного предприятия в том случае, если трудовой договор с руководителем не был расторгнут, принимает решение о допуске к работе руководителя унитарного предприятия, на основании которого руководитель (исполняющий обязанности руководителя по трудовому договору) издает приказ в отношении себя самого.

## 2.2 Временное отстранение от должности подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления

Орган уголовного преследования или суд вправе применить к подозреваемому или обвиняемому в совершении преступления такую меру процессуального принуждения, как временное отстранение от должности (ч. 1 ст. 128 УПК). Отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому или обвиняемому исполнять должностные полномочия, выполнять работу, которую они выполняли, или заниматься деятельностью, которой они занимались (ч. 2 ст. 131 УПК).

Эта мера может быть применена прокурором, его заместителем либо Председателем Следственного комитета Республики Беларусь, Председатель Комитета государственной безопасности Республики Беларусь или лицами, исполняющими их обязанности, а также следователем с санкции прокурора или его заместителя либо судом (ч. 1 ст. 131 УПК). Названные лица или суд выносят подлежащее немедленному исполнению постановление (определение) о временном отстранении от должности лица, подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления (ч. 2 ст. 131 УПК). Наниматель обязан отстранить от должности работника, в отношении которого получено такое постановление (определение) (ч. 1 ст. 49 ТК).

Приведем пример. В отношении гражданина А., являющегося должностным лицом открытого акционерного общества «Д», возбуждено уголовное дело по обвинению в совершении им должностного преступления. При направлении уголовного дела в суд орган предварительного расследования направил в адрес руководителя организации представление в соответствии со ст. 199 УПК, в котором ставится вопрос о принятии мер по устранению нарушений закона, причин и условий, способствовавших совершению преступления. Поскольку представление подлежит рассмотрению с обязательным уведомлением о принятых мерах в месячный срок, наниматель, неверно истолковав представление, издал приказ об отстранении А. от работы до вынесения приговора по делу.

Впоследствии по иску А. приказ нанимателя был отменен как незаконный, поскольку отстранение работника от работы только на основании такого представления органа уголовного преследования не основано на законе.

В данном случае с учетом проверки обстоятельств, изложенных в представлении, наниматель вправе применить к работнику какую-либо меру дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством[58,c.318].

Отстранение от должности работника, который является подозреваемым или обвиняемым в совершении преступления, по постановлению (определению) следователя, суда и иных уполномоченных лиц (ч. 1 ст. 131 УПК), не является мерой дисциплинарного взыскания и не означает прекращения с работником трудовых отношений (ч. 3 п. 7 Постановления Пленума о дисциплинарной ответственности). Увольнение работника по причине отстранения его от должности является незаконным.

Наряду с отстранением от должности наниматель вправе при наличии оснований (при совершении работником дисциплинарного проступка) применить к отстраненному от должности работнику меры дисциплинарной ответственности.

В приказе об отстранении от должности наниматель обязательно указывает основание для отстранения (постановление (определение) прокурора, следователя, суда и др.) и его реквизиты.

В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями, например ОР - отстранение от работы. Обозначения утверждаются приказом по основной деятельности предприятия.

Дни отстранения работника от должности не отмечаются в табеле использования рабочего времени как прогулы или отсутствие на работе по невыясненным основаниям.

За период отстранения от должности заработная плата не начисляется (ч. 4 ст. 49 ТК), пособие по временной нетрудоспособности не назначается (подп. 9.4 п. 9 Положения о порядке обеспечения пособиями).

В трудовую книжку запись об отстранении не вносится (глава 2 Инструкции о трудовых книжках). С согласия работника наниматель вправе перевести его на другую работу.

Статей 131 УПК предусмотрено право лица, отстраненного от должности на получение ежемесячного государственного пособия, если лицо не занимается иной оплачиваемой деятельностью (ч. 3 ст. 131 УПК). О выплате нанимателем данного пособия должно быть указано в постановлении (определении) об отстранении от должности и в приказе нанимателя об отстранении (подп. 1.2 п. 1 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 17.01.2008 № 58 «О некоторых вопросах выплаты ежемесячного государственного пособия подозреваемому или обвиняемому, временно отстраненным от должности органом, ведущим уголовный процесс» (далее - Постановление о выплате государственного пособия)). К органам, ведущим уголовный процесс, относятся: органы прокуратуры, следствия, дознания и суд (подп. 1.1 п. 1 Постановления о выплате государственного пособия)[22].

Приведем пример. В производстве суда находилось уголовное дело по обвинению В. в совершении преступления, предусмотренного ст. 428 «Служебная халатность» Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее - УК).

В судебном заседании государственный обвинитель (прокурор) заявил ходатайство об отстранении В. от занимаемой должности директора организации, полагая, что, оставаясь на работе, он может препятствовать судебному разбирательству, возмещению причиненного преступлением вреда.

Определением суда ходатайство государственного обвинителя удовлетворено, обвиняемый В. на период судебного разбирательства отстранен от должности директора организации.

Кроме того, суд указал в своем определении о назначении В. ежемесячного государственного пособия в период отстранения от должности, если он не занимается иной оплачиваемой деятельностью.

Определен порядок выплаты этого пособия подозреваемым или обвиняемым: работникам; военнослужащим; лицам начальствующего и рядового состава Следственного комитета, органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований (подп. 1.1 п. 1 Постановления о выплате государственного пособия).

Размер пособия - бюджет прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленный на дату выплаты пособия. Исчисляется пособие должностным лицом нанимателя пропорционально времени отстранения работника от должности начиная со дня отстранения подозреваемого или обвиняемого от должности, указанного в постановлении (определении) органа, ведущего уголовный процесс, и выплачивается на основании приказа нанимателя (командира (начальника), имеющего право назначения на воинскую должность, начальника органа внутренних дел, органа финансовых расследований (кроме межрайонного отдела), начальника, которому предоставлено право приема на службу в органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям). Для получения пособия на свой банковский счет наниматель ежемесячно направляет органу, ведущему уголовный процесс, требование на выплату пособия подозреваемому или обвиняемому по форме, приведенной в приложении к Постановлению о выплате государственного пособия.

Орган, ведущий уголовный процесс, в течение 3 банковских дней со дня получения требования на выплату пособия представляет в управление государственного казначейства территориального органа Министерства финансов Республики Беларусь платежное поручение с приложением требования для перечисления средств на текущий (расчетный) банковский счет нанимателя (ч. 2 подп. 1.3 п. 1 Постановления о выплате государственного пособия).

После получения из органов государственного казначейства денежных средств наниматель выплачивает пособие в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ч. 3 подп. 1.3 п. 1 Постановления о выплате государственного пособия). За период нахождения подозреваемого (обвиняемого) в отпуске (независимо от его вида) пособие не выплачивается (подп. 1.4 п. 1 Постановления о выплате государственного пособия).

Выплата ежемесячного государственного пособия подозреваемому или обвиняемому прекращается нанимателем в случаях:

- вынесения органом, ведущим уголовный процесс, постановления (определения) об отмене временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от должности;

- увольнения подозреваемого или обвиняемого (подп. 1.6 п. 1 Постановления о выплате государственного пособия)[47,c.92].

Дата прекращения выплаты пособия - дата вынесения органом, ведущим уголовный процесс, постановления (определения) об отмене временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от должности либо дата увольнения подозреваемого или обвиняемого (подп. 1.6 п. 1 Постановления о выплате государственного пособия).

Временное отстранение от должности отменяется постановлением (определением) должностного лица органа уголовного преследования или суда, когда в этой мере процессуального принуждения отпадает необходимость. Отстранение от должности лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, отменяется только с согласия Президента Республики Беларусь, если указанные лица в установленном порядке не освобождены от должности.

Постановление (определение) об отмене временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от должности направляется по месту их работы (службы) (ч. 4 ст. 131 УПК).

Приведем пример. Постановлением суда работник отстранен от должности на период судебного разбирательства по уголовному делу. После вынесения приговора по делу постановлением судьи временное отстранение работника от должности отменено.

Если в отношении временно отстраненного от должности работника вступил в силу приговор суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, то трудовой договор с таким работником прекращается: приказ об увольнении с работы издается в соответствии с п. 5 ст. 44 ТК. Основанием для издания приказа о прекращении трудового договора в данном случае будет полученная нанимателем копия вступившего в законную силу приговора по уголовному делу.

## 2.3 Отстранение от работы работника, являющегося носителем возбудителей инфекционных заболеваний

В силу специфики некоторых производимых работ и оказываемых услуг состояние здоровья работников может негативно отразиться на состоянии здоровья потребителей этих работ и услуг. Так, работники, имеющие инфекционные заболевания, контактировавшие с физическими лицами, имеющими инфекционные заболевания, а также с подозрением на инфекционные заболевания (работники-носители) могут представлять опасность для окружающих тем, что несут риск их заражения.

В этом случае наниматель обязан отстранить от работы работника-носителя (ч. 5 ст. 22 Закона Республики Беларусь от 07.01.2012 № 340-З «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»)[14]. Отстранение производится в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (ч. 1 ст. 49 ТК).

Уполномоченными должностными лицами, в обязанности которых входит принятие решения о временном отстранении от работы работников-носителей, являются:

- первый заместитель и заместители Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь;

- заместители главного врача (врачи) государственного учреждения «Республиканский центр гигиены, эпидемиологии и общественного здоровья»;

- заместители главных государственных санитарных врачей Министерства обороны Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь, Государственного комитета пограничных войск Республики Беларусь, Белорусской железной дороги, Управления делами Президента Республики Беларусь;

- заместители главных государственных санитарных врачей областей, города Минска, городов, районов, районов в городах;

- главные врачи центров профилактики СПИД, главные врачи центров дезинфекции и стерилизации, центров профилактической дезинфекции.

Решение указанных выше должностных лиц выносится в виде предписания, на основании которого работник-носитель должен быть отстранен от работы.

В настоящее время в законодательстве нет утвержденной формы предписания уполномоченных должностных лиц органов государственного санитарного надзора об отстранении работника от работы.

Одновременно с вынесением предписания об отстранении от работы врачом-инфекционистом, а при его отсутствии - лечащим врачом организации здравоохранения работнику выдается листок нетрудоспособности.

Предписания уполномоченных должностных лиц органов государственного санитарного надзора об отстранении от работы направляются заказными письмами нанимателю или вручаются под роспись должностным лицам нанимателя, ответственным за прием входящей корреспонденции.

На основании предписания нанимателем издается приказ об отстранении от работы, с которым работник знакомится под роспись. В приказе в качестве основания указывается предписание уполномоченного должностного лица органа государственного санитарного надзора[47,c.93].

Допуск работника к выполнению работы после отстранения осуществляется после представления работником закрытого листка нетрудоспособности, в котором в строке «Заключение о трудоспособности» производится запись «К труду» и указываются прописью число и месяц даты, с которой работник должен выйти на работу. На основании этой записи наниматель производит допуск работника к выполнению трудовой функции с даты, указанной в листке нетрудоспособности (п. 76 Инструкции о порядке выдачи и оформления листков нетрудоспособности).

Неявки на работу, оформленные листками нетрудоспособности, в связи с карантином отражаются в статистической отчетности как человеко-дни временной нетрудоспособности, поэтому в табеле использования рабочего времени период отстранения от работы в связи с карантином может быть отражен проставлением буквенного кода «Б».

Необходимо заметить, что в настоящее время действующее законодательство не содержит нормативного закрепления обозначений, проставляемых в табелях использования рабочего времени. Каждый наниматель вправе предусмотреть свои обозначения либо использовать ранее действовавшие.

В случае отстранения от работы работника-носителя, которому не выдавался листок нетрудоспособности, неотработанное рабочее время в табеле использования рабочего времени может быть обозначено буквами «ОР» - отстранение от работы.

В связи с тем что работникам-носителям выдается листок нетрудоспособности, следует отметить, что они отстраняются от работы с выплатой пособия по социальному страхованию. Разновидностью пособия по социальному страхованию является пособие по временной нетрудоспособности, которое и назначается работнику на весь период отстранения от работы в связи с карантином.

Подводя итог вышеизложенному, отметим, что согласно ТК наниматель обязан отстранить работника от работы по требованию уполномоченных государственных органов в предусмотренных законодательством случаях либо по своей инициативе по установленным ТК основаниям (ч. 1, 2 ст. 49 ТК).

К уполномоченным государственным органам, имеющим право требовать отстранения работника от работы (должности), относятся органы предварительного следствия, суд, органы санитарного надзора и т.д.

Прокурор, его заместитель либо Председатель Следственного комитета Республики Беларусь, Председатель Комитета государственной безопасности Республики Беларусь или лица, исполняющие их обязанности, а также следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд вправе отстранить от должности подозреваемого или обвиняемого, 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. Отстранение от должности лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, допускается только с согласия Президента Республики Беларусь.

Отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому или обвиняемому исполнять должностные полномочия, выполнять работу, которую они выполняли, или заниматься деятельностью, которой они занимались, о чем выносится соответствующее постановление (определение), подлежащее немедленному исполнению.

Временно отстраненные от должности подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие, если они не занимаются иной оплачиваемой деятельностью. В случае применения в отношении подозреваемого или обвиняемого, временно отстраненных от должности, меры пресечения в виде заключения под стражу выплата ежемесячного государственного пособия приостанавливается.

Экономический суд вправе отстранить в процессе защитного периода руководителя организации-должника от должности и возложить на временного управляющего обязанности руководителя. Для отстранения от должности руководителя неплатежеспособного предприятия при введении защитного периода необходимы соответствующие формальные основания:

1) ходатайство лица, участвующего в деле о банкротстве (например, временного управляющего);

2) наличие достоверных сведений:

- о воспрепятствовании руководителем должника действиям временного управляющего при исполнении им своих обязанностей (например, непредоставление сведений о финансовом состоянии компании);

- о совершении руководителем организации-должника действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов (например, сокрытие имущества предприятия);

- об иных нарушениях действующего законодательства (например, налогового законодательства).

Если экономический суд выносит определение об отстранении руководителя организации от должности, наниматель (лицо, уполномоченное заключать трудовой договор с руководителем, например, общее собрание участников ООО) обязан отстранить руководителя от работы на срок, устанавливаемый хозяйственным судом.

Решение об отстранении от работы может приниматься и другими уполномоченными органами. Так, государственные строительные инспекторы при надзоре и контроле за участниками инвестиционной деятельности имеют право вносить заказчикам (застройщикам), подрядчикам, проектировщикам представления об отстранении от работы на объектах должностных лиц подрядчиков, систематически не обеспечивающих выполнение требований нормативно-технической и проектно-сметной документации, а также работников, неудовлетворительно осуществляющих контроль за качеством работ, авторский и технический надзор[47,c.94].

Главный государственный санитарный врач и иные уполномоченные лица могут принимать решения о временном отстранении от работы лиц, являющихся носителями возбудителей инфекционных заболеваний и источником их распространения в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты.

Таким образом, к уполномоченным государственным органам, имеющим право требовать отстранения работника от работы (должности), относятся органы предварительного следствия, суд, органы санитарного надзора и т.д.

Прокурор, его заместитель либо Председатель Следственного комитета Республики Беларусь, Председатель Комитета государственной безопасности Республики Беларусь или лица, исполняющие их обязанности, а также следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд вправе отстранить от должности подозреваемого или обвиняемого, 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. Отстранение от должности лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, допускается только с согласия Президента Республики Беларусь.

Отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому или обвиняемому исполнять должностные полномочия, выполнять работу, которую они выполняли, или заниматься деятельностью, которой они занимались, о чем выносится соответствующее постановление (определение), подлежащее немедленному исполнению.

Временно отстраненные от должности подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие, если они не занимаются иной оплачиваемой деятельностью. В случае применения в отношении подозреваемого или обвиняемого, временно отстраненных от должности, меры пресечения в виде заключения под стражу выплата ежемесячного государственного пособия приостанавливается.

Экономический суд вправе отстранить в процессе защитного периода руководителя организации-должника от должности и возложить на временного управляющего обязанности руководителя.

Если экономический суд выносит определение об отстранении руководителя организации от должности, наниматель (лицо, уполномоченное заключать трудовой договор с руководителем, например, общее собрание участников ООО) обязан отстранить руководителя от работы на срок, устанавливаемый хозяйственным судом.

Требовать от нанимателей отстранения работников от работы может только сравнительно небольшое количество органов государственной власти и их должностных лиц. Получив от какого-либо органа требование об отстранении работника от работы, нанимателю следует убедиться в том, что: указанное требование предъявлено органом (должностным лицом), наделенным таким полномочием в соответствии с законодательством и выражено в надлежащей форме.

# 3 Отстранение работника по инициативе нанимателя

## 3.1 Отстранение работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы

Согласно пункту 1 части второй статьи 49 ТК помимо случаев, предусмотренных законодательством, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы.

Из содержания приведенных норм части второй статьи 49 ТК следует вывод о том, что отстранение от работы реализуется путем недопущения работника к выполнению его трудовой функции. При этом при решении вопроса об отстранении работника от работы не имеет значения, в какое время рабочего дня работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы.

Нормы [пункта 1 части второй статьи 49](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DE354BcFs4N) ТК предусматривают в качестве основания отстранения от работы состояние работника, связанное с болезнью, препятствующем выполнению работы, а также следующие виды опьянения:

- алкогольное, которое возникает в результате употребления напитков, содержащих алкоголь (этиловый спирт);

- наркотическое, которое возникает в результате употребления наркотиков (морфия, гашиша, кокаина и др.);

- токсическое, которое возникает в результате употребления снотворных средств, транквилизаторов, летучих веществ.

Факт появления работника на работе в любом из указанных в [пункте 1 части второй статьи 49](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DE354BcFs4N) ТК состояний опьянения должен быть правильно, своевременно документально оформлен, например, медицинским заключением, другими видами доказательств. По общему правилу эта обязанность лежит на нанимателе.

Согласно [части второй статьи 34](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3E43620B66AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC314BcFs8N) Закона Республики Беларусь от 05.01.2008 № 313-З «О дорожном движении» (далее - Закон № 313-З) юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность в области автомобильного транспорта, на осуществление которой не требуется специального разрешения (лицензии), обязаны организовывать проведение контроля состояния водителей механических транспортных средств, самоходных машин на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, в порядке, установленном Министерством транспорта и коммуникаций Республики Беларусь и Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Беларусь[12].

В соответствии с приведенными нормативными предписаниями [статьи 34](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3E43620B66AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC3042cFsAN) Закона № 313-З постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 9 июля 2013 г. № 25/28 утверждена [Инструкция](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F628342543A46600D6AF67E07079072DDF4766FB18E45FCB5DC33c4sAN) о порядке проведения контроля состояния водителей механических транспортных средств, самоходных машин на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, которая определяет порядок проведения контроля юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность в области автомобильного транспорта, на осуществление которой не требуется специального разрешения (лицензии), состояния водителей механических транспортных средств на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ[24].

Водитель после прохождения приборного контроля опьянения вправе ознакомиться с показаниями приборов, экспресс-тестов (тест-полосок, экспресс-пластин), которые ему доводятся работником, уполномоченным на проведение приборного контроля опьянения.

На основании показаний приборов, экспресс-тестов (тест-полосок, экспресс-пластин), подтверждающих отсутствие у водителя состояния алкогольного опьянения или состояния, вызванного употреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, информация о допуске к работе водителя вносится в установленном законодательством порядке в путевой лист.

При выявлении в результате приборного контроля опьянения у водителя состояния алкогольного опьянения или состояния, вызванного употреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, работник, уполномоченный на проведение приборного контроля опьянения:

- доводит до сведения руководителя юридического лица или индивидуального предпринимателя информацию о результатах приборного контроля опьянения;

- регистрирует результаты приборного контроля опьянения в журнал регистрации водителей, отстраненных от работы.

Стоит отметить, что отказ водителя от прохождения приборного контроля опьянения является основанием для отстранения его от работы.

[Инструкция](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4D640462AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC324EcFs5N) о порядке проведения предрейсовых и иных медицинских обследований водителей колесных тракторов и самоходных машин, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 08.05.2008 № 87 (далее - Инструкция № 87), устанавливает порядок проведения предрейсовых и иных медицинских обследований водителей колесных тракторов и самоходных машин (далее - предрейсовое обследование)[26].

Положения [пунктов 3](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4D640462AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC324DcFsEN) и [4](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4D640462AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC324DcFs9N) Инструкции № 87 определяют следующее.

Предрейсовые и иные медицинские обследования водителей колесных тракторов и самоходных машин проводятся: юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность в области автомобильного транспорта, на осуществление которой требуется специальное разрешение (лицензия); юридическими лицами, осуществляющими деятельность по подготовке, переподготовке и повышению квалификации водителей механических транспортных средств, самоходных машин и лиц, обучающих управлению ими.

Предрейсовое обследование водителя колесного трактора и самоходной машины, работающего у юридического лица, водителя колесного трактора и самоходной машины, являющегося индивидуальным предпринимателем (далее, если не указано иное, - водитель), проводится медицинским работником, имеющим среднее специальное медицинское образование, врачом-специалистом (далее - медицинский работник):

- состоящим в штате юридического лица - при наличии у юридического лица специального разрешения (лицензии) на осуществление медицинской деятельности, включающей работы и услуги по освидетельствованию на допуск к работе, составляющие данный вид деятельности;

- на договорной основе между юридическим лицом (водителем, являющимся индивидуальным предпринимателем) и государственной организацией здравоохранения, иной организацией, индивидуальным предпринимателем, имеющими специальное разрешение (лицензию) на осуществление медицинской деятельности, включающее работы и услуги по освидетельствованию на допуск к работе, составляющие данный вид деятельности.

В [пункте 5](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4D640462AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC324DcFs4N) Инструкции № 87 закреплено, что предрейсовое обследование включает в себя:

- опрос водителя о состоянии здоровья;

- измерение пульса и артериального давления;

- измерение при наличии медицинских показаний температуры тела;

- использование прибора, предназначенного для определения концентрации паров алкоголя в выдыхаемом воздухе, соответствующего требованиям технических нормативных правовых актов (далее - прибор);

- использование экспресс-тестов (тест-полосок, экспресс-пластин), предназначенных для определения наличия наркотических средств или иных веществ (далее - экспресс-тесты) в биологических образцах;

-определение наличия клинических признаков состояния опьянения.

Водитель обязан выполнять указания медицинского работника, касающиеся проведения предрейсового обследования.

Согласно положениям [пункта 6](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4D640462AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC324CcFsAN) Инструкции № 87 по результатам предрейсового обследования в отношении водителя медицинским работником принимается одно из следующих решений:

- о невозможности допуска к работе (о необходимости отстранения от работы);

- о допуске к работе (о возможности продолжения работы).

В силу [пункта 7](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4D640462AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC324CcFs5N) Инструкции № 87 решение о невозможности допуска водителя к работе (о необходимости отстранения от работы) принимается медицинским работником при выявлении по результатам предрейсового обследования следующих признаков и условий:

- наличие признаков острых заболеваний (травм), обострения (декомпенсации) хронических заболеваний, когда осуществление трудовой деятельности водителем недоступно или противопоказано;

- наличие паров алкоголя в выдыхаемом воздухе водителя при использовании прибора;

- наличие наркотических средств или иных веществ в биологических образцах при использовании экспресс-тестов;

- наличие у водителя клинических признаков состояния опьянения при отсутствии паров алкоголя в выдыхаемом воздухе водителя, наркотических средств или иных веществ в биологических образцах;

- отказ водителя от выполнения указаний медицинского работника, касающихся проведения предрейсового обследования;

- отказ водителя от прохождения предрейсового обследования[26].

Положения [пункта 9](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4D640462AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC3243cFs5N) Инструкции № 87 определяют, что каждый случай предрейсового обследования (сведения о водителе, результаты предрейсового обследования и решение, принятое по его результатам) фиксируется и удостоверяется подписью медицинского работника, проводившего предрейсовое обследование, в журнале предрейсовых и иных медицинских обследований водителей колесных тракторов и самоходных машин по установленной форме, который должен быть пронумерован, прошнурован и скреплен печатью.

В соответствии с [пунктом 10](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4D640462AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC3242cFsCN) Инструкции № 87 о каждом случае вынесения решения о невозможности допуска к работе (о необходимости отстранения от работы) в отношении водителя медицинский работник представляет руководителю юридического лица, в котором работает данный водитель (далее - наниматель), в письменном виде рапорт о вынесении решения о невозможности допуска к работе (необходимости отстранения от работы) водителя колесного трактора и самоходной машины по установленной форме.

Если законодательством не определен специальный порядок контроля опьянения, то при обнаружении работника нанимателем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы, наниматель обязан предложить ему медицинское освидетельствование, поскольку медицинское заключение является безупречным доказательством факта нахождения (появления) работника на работе в состоянии опьянения.

Судебная практика допускает при отказе работника от медицинского освидетельствования возможность подтверждения факта появления его на работе в состоянии алкогольного опьянения актом нахождения работника в таком состоянии, подписанным очевидцами. Такой вывод усматривается из положений части четвертой пункта 37 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», согласно которым алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены медицинским заключением и другими видами доказательств, в том числе актом, свидетельскими показаниями[27ъ.

В акте должно быть указано: когда, где, в присутствии кого обнаружен работник в состоянии алкогольного опьянения; внешние признаки состояния алкогольного опьянения (специфический запах, характерные особенности речи, нарушение координации движений, агрессивность работника, изменение психических процессов и поведения и др.); предлагалось ли работнику пройти медицинское освидетельствование; причины, по которым медицинское освидетельствование не было проведено. Акт должен быть составлен в день обнаружения работника в состоянии алкогольного опьянения и подписывается свидетелями (очевидцами) нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения (как правило, не менее чем тремя работниками). При наличии возможности с данным актом следует ознакомить виновного работника.

Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения является серьезным дисциплинарным проступком, за совершение которого наниматель может не только отстранить от работы, но и уволить работника по [пункту 7 статьи 42](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DE3043cFsCN) ТК в установленном порядке.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, наниматель может отстранить от работы только в этот день (смену). Недопущение работника к работе в последующие дни (смены) после появления его в указанном состоянии, например, до применения к нему меры дисциплинарного взыскания, является необоснованным.

Невыполнение нанимателем обязанности об отстранении от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не препятствует нанимателю по своей инициативе уволить такого работника в установленном порядке по [пункту 7 статьи 42](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DE3043cFsCN) ТК.

В случае появления (обнаружения) на работе работника в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы, также должен быть составлен акт и в случае необходимости такой работник должен быть направлен в учреждение здравоохранения. Нахождение работника в болезненном состоянии, из-за которого наниматель отстранил его от работы, не является дисциплинарным проступком.

## 3.2 Отстранение от работы работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда

Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе стажировку, инструктаж и проверку их знаний по вопросам охраны труда (п. 12 ст. 226 ТК). В свою очередь работник обязан проходить в установленном порядке стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда (п. 4 ст. 232 ТК). Если работник не прошел инструктаж (стажировку, проверку знаний по вопросам охраны труда), то наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) такого работника (п. 2 ч. 2 ст. 49 ТК).

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими отношения в сфере инструктажа и проверки знаний по охране труда являются Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 175 (далее - Инструкция по вопросам охраны труда)[28], и постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 210 «О комиссиях для проверки знаний по вопросам охраны труда» (далее - Постановление о комиссиях по охране труда)[29], которым утверждено Положение о комиссии организации для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда (далее - Положение о комиссии организации).

Определение порядка обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда отнесено к компетенции Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (ч. 3 ст. 25 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» (далее - Закон об охране труда))[15].

Инструктаж по охране труда подразделяют на:

- вводный;

- первичный на рабочем месте;

- повторный;

- внеплановый;

- целевой.

Вводный инструктаж проводит инженер по охране труда или специалист, на которого приказом нанимателя (работодателя) возложены эти функции, со всеми вновь принятыми на работу по утвержденной руководителем организации программе. В микроорганизациях инструктаж может проводиться руководителем организации.

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктаж проводит непосредственный руководитель работ (начальник производства, цеха, участка, мастер, инструктор и другие должностные лица) (п. 59 Инструкции по вопросам охраны труда).

Если работник отказывается от прохождения инструктажа по охране труда или имеется иная причина, по которой он не прошел инструктаж, должностное лицо нанимателя (кроме микроорганизаций) составляет докладную записку на имя руководителя об отстранении работника от работы.

Отметки о прохождении вводного инструктажа вносятся в журнал регистрации вводного инструктажа. Отметки о прохождении первичного, повторного и внепланового инструктажа по охране труда вносятся в журнал регистрации инструктажа по охране труда по форме согласно приложению 4 к Инструкции по вопросам охраны труда или в личную карточку по охране труда (в случае ее применения) по форме согласно приложению 3 к Инструкции по вопросам охраны труда. Проведение инструктажа по охране труда подтверждается подписями лиц, проводивших и прошедших инструктаж, в данных журналах (п. 60 Инструкции по вопросам охраны труда).

За отказ без уважительных причин от прохождения инструктажа по охране труда наниматель вправе применить к работнику меры дисциплинарной ответственности (п. б) ч. 2 п. 31 Постановления Пленума № 2). Отстранение от работы работника, не прошедшего инструктаж по охране труда, не является дисциплинарным взысканием.

Пример. Рабочий отказался от проведения внепланового инструктажа по охране труда, так как не согласен с заменой станка, на котором он работал. В данном случае наниматель обязан отстранить работника от работы на основании докладной записки мастера цеха и письменного объяснения работника. За отказ от прохождения инструктажа по охране труда без уважительной причины наниматель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания (ст. 198 ТК).

У работника, не прошедшего инструктаж по охране труда, целесообразно затребовать объяснительную записку, чтобы установить, по чьей вине он не прошел инструктаж. Это имеет значение для разрешения вопроса об оплате за время отстранения от работы:

- если работник не прошел инструктаж по охране труда не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК - не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада) (ч. 5 ст. 49 ТК).

Пример. Работник не прошел инструктаж по охране труда из-за того, что уполномоченные должностные лица нанимателя (мастер, начальник участка и т.д.) не предложили ему это сделать или сказали, например, что сделают это потом; работник в день проведения инструктажа по охране труда заболел или отсутствовал на работе вследствие других уважительных причин;

- если работник не прошел инструктаж по своей вине, то за время отстранения от работы заработная плата ему не выплачивается (ч. 4 ст. 49 ТК).

Об отстранении от работы издается приказ, в котором указывается основание и период отстранения от работы, причина непрохождения работником инструктажа по охране труда, оплачивается либо нет (в зависимости от вины) период отстранения. Докладная и объяснительная записки, а также при необходимости иные документы, подтверждающие наличие либо отсутствие вины работника в непрохождении инструктажа по охране труда, служат основанием для издания приказа об отстранении работника от работы[49,c.61].

В трудовую книжку запись об отстранении не вносится (глава 2 Инструкции о трудовых книжках).

В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями, например ОР - отстранение от работы. Обозначения утверждаются приказом по основной деятельности предприятия.

Стажировка по вопросам охраны труда (далее - стажировка) представляет собой практическое освоение безопасных методов и приемов работы, выполнение которой входит в функциональные (должностные) обязанности работающего, под руководством лица, уполномоченного работодателем (абз. 19 ч. 1 ст. 1 Закона об охране труда).

Порядок проведения стажировки регулируется Инструкцией по вопросам охраны труда.

Перед допуском к самостоятельной работе в обязательном порядке проходят стажировку рабочие (п. 23 Инструкции по вопросам охраны труда):

- принятые или переведенные на работы с повышенной опасностью;

- имеющие перерыв в выполнении работ с повышенной опасностью более 1 года.

Для проведения стажировки назначается руководитель стажировки. Во время стажировки рабочие выполняют работу под его руководством. Назначается руководитель стажировки приказом (распоряжением) руководителя организации из мастеров, бригадиров, инструкторов, высококвалифицированных рабочих, имеющих стаж практической работы по данной профессии или виду работ не менее трех лет. При этом за руководителем стажировки может быть закреплено не более двух рабочих. С приказом (распоряжением) о прохождении стажировки должны быть ознакомлены руководители стажировки и рабочие, проходящие стажировку (ч. 1 п. 24 Инструкции по вопросам охраны труда).

Согласно ч. 2 п. 24 Инструкции по вопросам охраны труда в случае, когда в микроорганизации невозможно обеспечить прохождение рабочими стажировки, допускается ее прохождение в другой организации, где имеются аналогичные профессии, выполняются аналогичные виды работ.

Руководитель организации в соответствии с п. 25 Инструкции по вопросам охраны труда с учетом требований соответствующих нормативных правовых актов:

- утверждает перечень профессий рабочих, которые должны проходить стажировку;

- устанавливает ее продолжительность (не менее двух рабочих дней) в зависимости от квалификации рабочих и видов выполняемых ими работ.

Перед допуском к самостоятельной работе специалисты при необходимости проходят стажировку по занимаемой должности (п. 37 Инструкции по вопросам охраны труда):

- принятые или переведенные на работы, связанные с ведением технологических процессов, эксплуатацией, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, коммуникаций, зданий и сооружений;

- занятые на подземных работах.

Проводит стажировку должностное лицо, назначенное приказом руководителя организации. Руководитель организации (ч. 2 п. 37 Инструкции по вопросам охраны труда):

- утверждает перечень должностей специалистов, которые должны проходить стажировку;

- определяет продолжительность ее проведения.

В соответствии с ч. 3 п. 27 Инструкции по вопросам охраны труда, если в микроорганизациях невозможно обеспечить прохождение специалистами стажировки, допускается ее прохождение в другой организации, выполняющей аналогичные виды работ.

При непрохождении работником стажировки он отстраняется от работы. Для оформления такого отстранения руководитель стажировки составляет докладную записку на имя руководителя организации об отстранении работника от работы.

У работника, не прошедшего стажировку, целесообразно затребовать объяснительную записку, для того чтобы установить, по чьей вине он ее не прошел. Это имеет значение для разрешения вопроса об оплате за время отстранения от работы:

- если работник не прошел стажировку не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК - не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада) (ч. 5 ст. 49 ТК);

- если работник не прошел стажировку по своей вине, то за время отстранения от работы заработная плата ему не выплачивается (ч. 4 ст. 49 ТК).

Об отстранении от работы издается приказ (распоряжение), в котором указывается основание и период отстранения от работы, причина непрохождения работником стажировки, оплачивается либо нет (в зависимости от вины) период отстранения. Докладная и объяснительная записки, а также при необходимости иные документы, подтверждающие наличие либо отсутствие вины работника в непрохождении стажировки, служат основанием для издания приказа (распоряжения) об отстранении работника от работы[49,c.62].

В трудовую книжку запись об отстранении не вносится (глава 2 Инструкции о трудовых книжках).

В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями, например, ОР - отстранение от работы.

О дате и месте проведения проверки знаний по вопросам охраны труда наниматель обязан предупредить работников не позднее чем за 15 дней (ч. 2 п. 9 Инструкции по вопросам охраны труда).

Порядок создания и деятельности комиссии организации для проверки знаний работников по вопросам охраны труда (далее - комиссия) установлен Положением о комиссии организации.

Создается комиссия приказом руководителя организации. Возглавляет ее руководитель организации или его заместитель, ответственный за организацию охраны труда (п. 2 Положения о комиссии организации).

Руководителям и специалистам, прошедшим проверку знаний, выдается удостоверение по охране труда, форма которого установлена приложением 2 к Инструкции по вопросам охраны труда (п. 42 Инструкции по вопросам охраны труда).

Запись о прохождении проверки знаний по вопросам охраны труда вносится в удостоверение по охране труда по форме согласно приложению 2 к Инструкции по вопросам охраны труда и личную карточку по охране труда (если она применяется) по форме согласно приложению 3 к Инструкции по вопросам охраны труда (ч. 1 п. 28 Инструкции по вопросам охраны труда).

До истечения действия результатов предыдущей проверки знаний по вопросам охраны труда работающие, не прошедшие проверку знаний по вопросам охраны труда в комиссиях (показавшие неудовлетворительные знания, не явившиеся на проверку знаний без уважительной причины), подлежат повторной проверке знаний по вопросам охраны труда в месячный срок (ч. 1 п. 11 Инструкции по вопросам охраны труда). Поэтому отстранить от работы таких работников возможно на срок не более одного месяца - до следующей проверки комиссией знаний работника по вопросам охраны труда.

Вопрос о работе по профессии (соответствии занимаемой должности) работника, не прошедшего проверку знаний по вопросам охраны труда повторно, рассматривается нанимателем в соответствии с законодательством (ч. 2 п. 11 Инструкции по вопросам охраны труда).

Проверка знаний по охране труда лиц, не прошедших данную проверку в установленный срок по уважительным причинам: вследствие болезни, отпуска и др., - осуществляется в течение месяца со дня выхода на работу (ч. 5 п. 11 Инструкции по вопросам охраны труда).

Решение комиссии о результатах проверки знаний по вопросам охраны труда принимается большинством голосов присутствующих членов комиссии и оформляется протоколом проверки знаний по вопросам охраны труда по форме согласно приложению к Положению о комиссии, который подписывается председателем (заместителем председателя) и членами комиссии, принимавшими участие в ее работе (п. 9 Положения о комиссии). В протоколе делается в том числе отметка о проверке знаний (прошел или не прошел работник проверку). На основании протокола проверки знаний по вопросам охраны труда наниматель обязан отстранить от работы работников, не прошедших проверку знаний по вопросам охраны труда (п. 2 ч. 2 ст. 49 ТК).

После оформления протокола проверки знаний по вопросам охраны труда целесообразно потребовать объяснительную записку у работника, не прошедшего проверку знаний по вопросам охраны труда, чтобы установить, по чьей вине работник ее не прошел. Это имеет значение для разрешения вопроса об оплате за время отстранения от работы:

- если работник не прошел проверку знаний по вопросам охраны труда не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК - не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада) (ч. 5 ст. 49 ТК);

- если работник не прошел инструктаж по своей вине, то за время отстранения от работы заработная плата не начисляется (ч. 4 ст. 49 ТК).

Протокол проверки знаний по вопросам охраны труда и объяснительная записка работника (а также при необходимости иные документы, подтверждающие наличие либо отсутствие вины работника в непрохождении проверки знаний по вопросам охраны труда) являются основанием для издания приказа об отстранении от работы работника, не прошедшего проверку знаний по вопросам охраны труда[49,c.62].

Пример. Руководитель структурного подразделения не прошел проверку знаний по вопросам охраны труда, о чем имеется отметка в протоколе проверки знаний по вопросам охраны труда. В объяснительной записке работник указал, что не успел выучить ответы на все вопросы. По приказу нанимателя работник был отстранен от работы без начисления ему заработной платы в соответствии с п. 2 ч. 2, ч. 4 ст. 49 ТК до прохождения им проверки знаний по вопросам охраны труда.

Отказ работника от проверки знаний по вопросам охраны труда без уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины (п. б) ч. 2 п. 31 Постановления Пленума № 2).

В трудовую книжку запись об отстранении не вносится (глава 2 Инструкции о трудовых книжках).

В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями, например ОР - отстранение от работы. Обозначения утверждаются приказом по основной деятельности предприятия.

После прохождения работником инструктажа, стажировки, проверки знаний по вопросам охраны труда наниматель допускает его к работе.

Законодательством о труде не урегулирован порядок допуска работника к работе после отстранения. Вместе с тем, поскольку работник отстраняется от работы приказом (распоряжением) руководителя организации, полагаем, что оформлять допуск к работе следует в аналогичном порядке, то есть путем издания соответствующего приказа (распоряжения).

Для оформления такого приказа (распоряжения) необходимо получить документы, подтверждающие факт прохождения работником инструктажа, стажировки, проверки знаний по вопросам охраны труда. Так, например, проведение инструктажа и стажировки подтверждается подписями лиц, проводивших и прошедших инструктаж, стажировку, в журнале регистрации инструктажа по охране труда по форме согласно приложению 4 к Инструкции по вопросам охраны труда или в личной карточке по охране труда (в случае ее применения) по форме согласно приложению 3 к Инструкции по вопросам охраны труда (ч. 1 п. 61 Инструкции по вопросам охраны труда). Запись о прохождении проверки знаний по вопросам охраны труда вносится в удостоверение по охране труда по форме согласно приложению 2 к Инструкции по вопросам охраны труда и личную карточку по охране труда (если она применяется) по форме согласно приложению 3 к Инструкции по вопросам охраны труда (ч. 1 п. 28 Инструкции по вопросам охраны труда).

С приказом (распоряжением) о допуске работника к работе необходимо ознакомить работника под роспись.

## 3.3 Отстранение от работы работника, не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда

Охрана труда предусматривает право каждого работника на обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты, средствами коллективной защиты при выполнении своей работы (п. 3 ст. 222 ТК).

Обеспечение работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организация надлежащего хранения и ухода за этими средствами - это непосредственные обязанности нанимателя при организации труда работников (п. 8 ст. 55 ТК).

Использование предоставленных нанимателем работнику средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) – это обязанность работника (п. 5 ч. 1 ст. 53 ТК). Согласно п. 3 ст. 232 ТК работник обязан использовать и правильно применять предоставленные ему СИЗ, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо нанимателя. В случае непредоставления работнику СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, он имеет право отказаться от выполнения порученной работы. При этом работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться ПВТР, за исключением выполнения вышеуказанной работы (п. 6 ст. 222 ТК).

Если же работник приступает к работе без использования СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, наниматель обязан отстранить (не допустить) работника к работе в соответствующий день (смену) (п. 3 ч. 2 ст. 49 ТК). При этом необходимо удостовериться в том, что обязанности нанимателя по обеспечению СИЗ полностью выполнены - работник был должным образом обеспечен СИЗ, они не были испорчены, срок их эксплуатации не истек и т.д. В противном случае отстранение может быть признано незаконным и наниматель будет вынужден выплатить работнику заработную плату за время вынужденного прогула[54,c.108].

Приведем пример. Паяльщик по свинцу 2-го разряда, работающий в сфере производства химических волокон, был отстранен от работы в соответствии с п. 3 ч. 2 ст. 49 ТК в связи с неиспользованием противогаза фильтрующего. Работник обратился в суд с требованием выплатить ему заработную плату за время вынужденного прогула в связи с тем, что противогаз фильтрующий был изношен и не мог быть использован при проведении работ, а наниматель не произвел своевременную замену.

Требования работника были удовлетворены, т.к. в соответствии с п. 5 примечаний к Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в производстве химических волокон и изделий из них, утвержденным Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25.06.2004 № 80, противогаз фильтрующий подлежит замене при истечении времени защитного действия, сроков службы, хранения, эксплуатации, а также при несоответствии значений показателей качества, определяющих его защитные свойства. В соответствии с п. 8 ст. 55 ТК наниматель обязан обеспечить работника СИЗ и организовать надлежащее хранение и уход за этими СИЗ. В данном случае свои обязанности наниматель не выполнил - противогаз фильтрующий был изношен и работник не мог им воспользоваться.

При отстранении работника от работы в соответствии с п. 3 ч. 2 ст. 49 ТК руководитель структурного подразделения, в котором трудится работник, обязан уведомить нанимателя о необходимости отстранения работника от работы в связи с неиспользованием им СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

После докладной записки целесообразно затребовать объяснения работника, в которых должно быть указано, по какой причине работник не воспользовался СИЗ, предоставленными нанимателем, при осуществлении своей трудовой функции, т.к. в случае отсутствия у работника СИЗ либо их ненадлежащего состояния вина в неиспользовании работником СИЗ лежит на нанимателе.

В случае отказа работника от дачи объяснений составляется соответствующий акт об отказе от дачи объяснений по факту неиспользования СИЗ.

После получения от работника необходимых объяснений издается приказ об отстранении.

При отстранении работника от работы в связи с неиспользованием СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, по вине работника к последнему возможно применение мер дисциплинарного взыскания в соответствии с главой 14 ТК.

За время отстранения от работы в связи с неиспользованием СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, заработная плата не начисляется (ч. 4 ст. 49 ТК).

В трудовую книжку запись об отстранении не вносится (глава 2 Инструкции о трудовых книжках).

В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями, например ОР - отстранение от работы.

Если работник отстранен от работы не с начала рабочего дня, в табеле может проставляться кроме фактически отработанного количества часов через дробь количество часов, на которые работник был отстранен от работы (если такой порядок утвержден нанимателем)[54,c.109].

Пример. Ежедневная продолжительность рабочего времени работника составляет 8 часов. Работник отработал 4 часа и на последующие 4 часа был отстранен от работы. В ячейке табеля в этот день может указываться - 4/4 ОР.

После того как работник начнет использовать выданные ему СИЗ, он должен быть допущен к работе, о чем издается соответствующий приказ о допуске к работе в связи с использованием СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Таким образом, по вопросу использования средств индивидуальной защиты в законодательстве установлена взаимная обязанность сторон трудового договора.

В частности, в силу пункта 8 части первой статьи 55 ТК при организации труда работников наниматель обязан обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами.

## 3.4 Отстранение от работы работника, не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством

Конкретные обязанности нанимателя не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, закреплены в [пункте 4 части второй статьи 49](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC3149cFsEN) ТК.

[Статья 226](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DD334CcFs8N) ТК, возлагая на нанимателя обязанности по обеспечению охраны труда, обязывает его, в том числе обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья ([пункт 10 статьи 226](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DE3549cFsEN) ТК). На реализацию данной обязанности нанимателя направлены нормы [статьи 228](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DD3342cFs4N) ТК, других нормативных правовых актов. В частности, [Инструкция](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3E46660A67AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC324AcFs9N) о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010 № 47 «Об утверждении Инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь» (далее - Инструкция № 47)[30], устанавливает порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров лиц (далее - медосмотры), поступающих на работу, а также работающих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, для выполнения которых в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе.

Согласно [пункту 6](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3E46660A67AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC3249cFs9N) Инструкции № 47 медосмотры лиц, поступающих на работу и работающих, проводятся с целью:

- определения пригодности к выполнению поручаемой им работы;

- предотвращения распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

- динамического наблюдения за состоянием здоровья;

- своевременного выявления профессиональных и общих (непрофессиональных) заболеваний;

- профилактики, лечения, медицинской реабилитации лиц с выявленными заболеваниями и улучшения условий их труда.

Обязанность работника проходить в установленном порядке предварительные, периодические и внеочередные (при ухудшении состояния здоровья) медицинские осмотры закреплена в [пункте 4 статьи 232](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DE3548cFs8N) ТК.

Если работник в установленном порядке не прошел медосмотр, то наниматель обязан его отстранить от работы на весь период до его прохождения.

В том случае, если работник прошел медосмотр, но признан непригодным выполнять работу по трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, и нуждается в предоставлении другой работы, то, отстраняя такого работника от работы, наниматель обязан решить вопрос о переводе, с согласия работника, на другую имеющуюся работу, которую работник по состоянию здоровья может выполнять. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы, на которую его можно перевести, работник подлежит увольнению по [пункту 2 статьи 42](consultantplus://offline/ref=8F734CDD90CC953CD538B1E34933F1D46F290F6283425D3F4C650469AB740F5E9C70DAFB2978B6C749FDB5DC304CcFsDN) ТК.

В соответствии с ч. 3 ст. 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» работающие, занятые на работах с повышенной опасностью, проходят предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (далее - освидетельствование).

Отметим, что к работающим в соответствии с абз. 15 ч. 1 ст. 1 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» относятся:

- физические лица, работающие по трудовым договорам;

- физические лица, работающие по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ (оказание услуг) и создание объектов интеллектуальной собственности, а также на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм;

- физические лица, являющиеся главами и членами крестьянских (фермерских) хозяйств, обучающимися в учреждениях образования и привлекаемыми к работам в организациях в период прохождения практики, производственного обучения, стажировки, клиническими ординаторами;

- военнослужащие Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, привлекаемые в соответствии с законодательством к выполнению работ (оказанию услуг) и исполнению иных обязанностей, не обусловленных военной службой;

- физические лица, привлекаемые в соответствии с законодательством к выполнению оплачиваемых работ, для ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера[30].

Приложением к совместному Постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 декабря 2013 г. № 116/119 «О некоторых вопросах проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения» утвержден Перечень работ (профессий), при выполнении которых требуются предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Порядок проведения освидетельствования определен в Инструкции об освидетельствовании[31].

Помимо вышеназванного обязательного освидетельствования работодатель имеет право проводить освидетельствование работающих в случаях, когда имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (абз. 3 ч. 1 ст. 18 Закона № 356-З, ч. 2 п. 2 Инструкции об освидетельствовании).

В соответствии с п. 4 Инструкции об освидетельствовании основания полагать, что работающий находится в состоянии опьянения, являются достаточными при наличии одновременно 3 и более следующих признаков состояния опьянения:

- запах алкоголя изо рта;

- выраженное изменение окраски кожных покровов лица;

- затруднения при сохранении равновесия;

- шатающаяся походка;

- нарушения речи;

- покраснение глаз;

- сужение или расширение зрачков глаз, спонтанные движения глаз в горизонтальном направлении при их крайнем отведении в сторону.

Освидетельствование на предмет нахождения работающего в состоянии наркотического или токсического опьянения проводится в случае, если имеются признаки состояния опьянения, однако состояние алкогольного опьянения не установлено (п. 6 Инструкции об освидетельствовании).

Расходы по проведению освидетельствования работников несет наниматель (п. 17 Инструкции об освидетельствовании).

Само освидетельствование согласно п. 7 Инструкции об освидетельствовании проводится путем предложения работающему совершить необходимые манипуляции в присутствии уполномоченного работника в соответствии с инструкцией по эксплуатации прибора и (или) экспресс-теста, принятой изготовителем.

На практике возможна ситуация, когда работающий отказывается от прохождения освидетельствования. При этом отказом от прохождения освидетельствования является (абз. 5 п. 3 Инструкции об освидетельствовании):

- выраженное в письменной или устной форме несогласие работающего проходить в установленном порядке освидетельствование в целом.

- отказ работающего от выполнения указаний работника, уполномоченного на проведение освидетельствования, касающихся освидетельствования.

Отметим, что в соответствии с п. 9 Инструкции об освидетельствовании при выявлении по результатам освидетельствования у работающего состояния опьянения, уполномоченным на проведение освидетельствования составляется акт проведения освидетельствования. В указанном акте в соответствии с абз. 9 п. 10 Инструкции об освидетельствовании помимо прочего содержатся сведения об отметке уполномоченного работника об отказе работающего от проведения освидетельствования, от взятия пробы и (или) от сдачи биологического образца (образцов). Соответственно, такой акт следует оформлять и при отказе работающего от проведения освидетельствования, от взятия пробы и (или) от сдачи биологического образца (образцов).

После составления акт проведения освидетельствования незамедлительно направляется работодателю уполномоченным на проведение освидетельствования (п. 9 Инструкции об освидетельствовании).

Отметим, что отказ работающего от прохождения освидетельствования в соответствии с п. 16 Инструкции об освидетельствовании является основанием для отстранения его от работы в соответствующие день, смену.

Помимо отказа от прохождения освидетельствования работающий может не пройти освидетельствование.

Пример. В связи с употреблением вечером накануне рабочего дня спиртного у водителя автомобиля при прохождении освидетельствования в парах выдыхаемого воздуха было обнаружено 0,6 промилле. В связи с вышесказанным указанный работник был отстранен от работы.

Согласно ч. 1 п. 11 Инструкции об освидетельствовании по результатам освидетельствования в отношении работающего работодателем принимается одно из следующих решений:

- о допуске к работе;

- о недопуске к работе (отстранении от работы).

При этом нахождение работающего в состоянии опьянения является основанием для недопуска его к работе (отстранения от работы) (ч. 1 п. 11 Инструкции об освидетельствовании).

В случае, когда работающий не соглашается с результатами освидетельствования, проведенного уполномоченным на проведение освидетельствования, он вправе пройти его повторно в организации здравоохранения. Если по результатам повторного освидетельствования установлен факт отсутствия у работника состояния опьянения, он по прибытии на место работы допускается к работе (п. 15 Инструкции об освидетельствовании).

Для принятия такого решения уполномоченный на проведение освидетельствования составляет докладную записку для информирования нанимателя о сложившейся ситуации, имевших место фактах и т.п. и содержащую предложения об отстранении работника от работы[31].

Отстранение оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации на основании докладной записки должностного лица и акта проведения освидетельствования.

Работник, отстраненный от работы, знакомится с приказом (распоряжением) под роспись.

## 3.5 Отстранение от работы работника, совершившего хищение имущества нанимателя

В соответствии с ч. 3 ст. 49 ТК работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

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 использования компьютерной техники.

Приговор выносится судом при привлечении лица к уголовной ответственности в порядке, предусмотренном УК и УПК.

На практике в сфере трудовых отношений наиболее распространены мелкие хищения, за которые применяется не уголовная, а административная ответственность. Под мелким хищением понимается хищение имущества юридического лица в сумме, не превышающей десятикратного размера базовой величины, установленного на день совершения деяния, а также хищение имущества физического лица в сумме, не превышающей двукратного размера базовой величины, установленного на день совершения деяния, за исключением хищения ордена, медали Республики Беларусь, СССР или БССР, нагрудного знака к почетному званию Республики Беларусь, СССР или БССР либо хищения, совершенного группой лиц, либо путем кражи, совершенной из одежды или ручной клади, находившихся при нем, либо с проникновением в жилище (примечание к ст. 10.5 КоАП).

Составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 10.5 КоАП, имеют право уполномоченные на то должностные лица органов внутренних дел (п. 1 ч. 1 ст. 3.30 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях от 20.12.2006 № 194-З (далее - ПИКоАП)), государственной инспекции охраны животного и растительного мира при Президенте Республики Беларусь (п. 32 ч. 1 ст. 3.30 ПИКоАП), военизированной охраны (п. 66 ч. 1 ст. 3.30 ПИКоАП), а рассматривать дела по указанным правонарушениям - суд (ч. 1 ст. 3.2 ПИКоАП).

Часть 3 ст. 49 ТК применяется при совершении любого из видов хищения. Вышеуказанное отстранение от работы является не обязанностью, а правом нанимателя.

Исходя из содержания ч. 3 ст. 49 ТК наниматель имеет право отстранить работника от работы только в случае, когда работник совершил хищение по месту работы, т.е. на территории, на которой осуществляется производственная или иная деятельность нанимателя (например, на территории обувной фабрики и расположенных за ее пределами цехов и участков).

Такое отстранение от работы допускается только до дня вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Необходимо также помнить, что отстранить от работы можно лишь за хищение имущества нанимателя, но не имущества иных лиц (работников, граждан, случайно находящихся на территории предприятия, и др.)[35,c.142].

Пример. Работник совершил на территории нанимателя мелкое хищение имущества физического лица (другого работника), сотрудниками милиции был составлен административный протокол по ст. 10.5 КоАП. Наниматель отстранил указанного работника от работы.

В данном случае отстранение работника будет незаконно, поскольку им совершено мелкое хищение имущества физического лица, а не нанимателя. Отстранение будет возможно лишь в том случае, если имущество физического лица было сдано нанимателю на хранение или находилось у нанимателя по каким-либо другим законным причинам.

Для того чтобы принять меры по отстранению работника по данному основанию, нанимателю необходимо зафиксировать факт хищения. На практике данный факт, как правило, оформляется докладной запиской лица, его выявившего, а также актом (например, в случае задержания работника на проходной с похищенной продукцией). В данных документах отражают:

- фамилию, имя, отчество работника, обнаружившего факт хищения (уничтожения, растраты);

- обстоятельства произошедшего;

- дату и время события.

Предложение об отстранении от работы может быть указано в докладной записке.

При оформлении отстранения работника за совершение хищения необходимо помнить о том, что данный факт будет являться в том числе основанием для возможного применения к такому работнику меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения (п. 8 ст. 42 ТК).

Обязательным элементом наложения дисциплинарного взыскания является затребование письменных объяснений работника (ч. 1 ст. 199 ТК). Объяснение причин совершения дисциплинарного проступка работник излагает в объяснительной записке. Отметим, что в УСОРД включена рекомендуемая форма объяснительной записки о нарушении трудовой дисциплины. Эта форма может быть рекомендована работнику для составления объяснительной записки и по поводу совершения иного дисциплинарного проступка.

Факт хищения должен быть установлен соответствующими органами (должностными лицами органов внутренних дел и пр.). Поскольку факт совершения хищения (как административного правонарушения, так и уголовного преступления) наниматель и его должностные лица устанавливать самостоятельно не вправе, наниматель на основе акта либо докладной записки принимает решение о передаче материалов в органы Министерства внутренних дел Республики Беларусь для установления факта хищения и решения вопроса о привлечении виновного к уголовной или административной ответственности.

Таким образом, после составления акта, истребования от работника объяснений непосредственно в момент выявления хищения нанимателю следует немедленно принимать иные меры, направленные на фиксацию противоправных действий, - вызывать уполномоченные правоохранительные органы или направить в органы материалы о хищении. Кроме того, следует оформить приказ об отстранении работника от работы (напомним, что отстранение от работы в данном случае является правом, а не обязанностью нанимателя).

В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями, например ОР - отстранение от работы. Обозначения утверждаются приказом по основной деятельности предприятия[35,c.143].

Стоит обратить внимание, что если в последующем при рассмотрении уголовного или административного дела в отношении отстраненного от работы работника за хищение имущества нанимателя суд придет к выводу об отсутствии его вины в хищении (мелком хищении), то отстранение будет признано незаконным.

Согласно части первой ст. 243 ТК в случаях незаконного отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор (суд), восстанавливает работника на прежнем рабочем месте.

При незаконном отстранении от работы работнику выплачивается по решению суда средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (часть вторая ст. 244 ТК).

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы (часть первая ст. 245 ТК).

По вступлении в законную силу устанавливающих факт такого хищения приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания, трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основанию, закрепленному в п. 8 ст. 42 ТК (совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания), или прекращен по основанию, закрепленному в п. 5 ст. 44 ТК (вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы).

## 3.6 Отстранение от работы работника при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба

В соответствии с подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5 работника, нарушившего производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, когда нарушения повлекли или способны повлечь причинение организации ущерба, наниматель имеет право отстранить от работы. Указанное отстранение от работы является не обязанностью, а правом нанимателя[16].

Производственно-технологическая дисциплина - соблюдение работником установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также обеспечение требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов (примечание к п. 1 Декрета № 5).

Трудовая дисциплина - подчинение работником установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей (ст. 193 ТК).

Понятие исполнительской дисциплины не закреплено в законодательстве. Однако исходя из п. 2 ч. 1 ст. 53 ТК под ней понимают выполнение работником письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным нормативным правовым актам.

Законодательством не определено, что следует понимать под нарушениями, которые способны повлечь причинение организации ущерба[.

Например, бухгалтер не сдал в установленный срок данные государственной статистической отчетности. Несвоевременное представление такой отчетности органам государственной статистики влечет административную ответственность в виде штрафа (ч. 1 ст. 23.18 КоАП). Следовательно, организации может быть причинен ущерб. Полагаем, что в такой ситуации наниматель вправе отстранить бухгалтера от работы в соответствии с подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5[16].

Отстранение работника от работы может проводиться незамедлительно (подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5). Законодательством не регламентирован срок, на который работник может быть в данном случае отстранен от работы. Следовательно, срок отстранения наниматель определяет самостоятельно. По общему правилу в случаях, которые предусмотрены ст. 49 ТК, срок отстранения от работы определяется, как правило, моментом прекращения действия обстоятельств, явившихся основанием отстранения работника от работы.

Каким документом должен быть закреплен факт причинения работником ущерба организации, законодательством не закреплено. Полагаем, что факт нарушения работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего или способного повлечь причинение организации ущерба, оформляется докладной запиской лица, его выявившего, а также актом. В данных документах отражают:

- фамилию, имя, отчество работника, обнаружившего факт нарушения работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего или способного повлечь причинение организации ущерба;

- обстоятельства произошедшего;

- дату и время события.

Предложение об отстранении от работы может быть указано в докладной записке.

После составления акта (докладной записки) нанимателю следует оформить приказ об отстранении работника от работы (напомним, что отстранение от работы в данном случае является правом, а не обязанностью нанимателя).

В табеле использования рабочего времени период отстранения отмечается в соответствии с утвержденными в организации обозначениями (например, ОР - отстранение от работы). Обозначения утверждаются приказом по основной деятельности предприятия.

За фактически отработанное время, предшествующее отстранению, заработная плата работнику должна начисляться и выплачиваться в общем порядке, а за время отстранения от работы заработная плата соответственно не начисляется и не выплачивается (ч. 4 ст. 49 ТК).

В случаях незаконного отстранения работника от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда (ч. 1 ст. 243 ТК).

При незаконном отстранении от работы работнику выплачивается по решению суда средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 2 ст. 244 ТК).

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 1 ст. 245 ТК).

При оформлении отстранения работника по данному основанию необходимо помнить о том, что данный факт может являться основанием для увольнения такого работника, если нарушения причинили организации ущерб в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь (подп. 3.5 п. 5, абз. 6 подп. 6.2 п. 6 Декрета № 5).

Обязательным элементом увольнения по данному основанию является затребование письменных объяснений работника и проведение проверки допущенных работником нарушений (п. 7 Декрета № 5). Объяснение причин совершения нарушений работник излагает в объяснительной записке. Отметим, что в УСОРД включена рекомендуемая форма объяснительной записки о нарушении трудовой дисциплины. Отказ работника от дачи объяснения оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. Для проведения проверки нанимателю следует назначить ответственное лицо за ее проведение или создать комиссию. Результаты проверки допущенных работником нарушений оформляются актом (служебной запиской) (п. 7 Декрета № 5). В данном документе предполагается отразить факты, обстоятельства, которые повлекли допущенные нарушения[16].

Подводя итог вышеизложенному, отметим следующие выводы:

Помимо предусмотренных законодательством случаев отстранения работника от работы (должности) по требованию уполномоченных органов наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) по собственной инициативе:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (ч. 3 ст. 49 ТК).

Также руководитель организации вправе отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба (подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5).

Отметим, что наниматель не вправе самостоятельно на локальном уровне закрепить какие-либо свои основания, по которым сотрудника следует отстранить от работы.

Все иные основания отстранения могут быть предусмотрены только в актах законодательства.

Решение нанимателя об отстранении работника от работы (недопущении к работе) оформляется приказом руководителя организации. Типовая форма такого приказа не установлена. В приказе об отстранении работника от работы, как правило, дается распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления ему заработной платы за период отстранения, а также указывается, кто будет исполнять обязанности этого работника на время его отстранения.

Таким образом, помимо предусмотренных законодательством случаев отстранения работника от работы (должности) по требованию уполномоченных органов наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) по собственной инициативе:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (ч. 3 ст. 49 ТК).

Также руководитель организации вправе отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба (подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5).

Отметим, что наниматель не вправе самостоятельно на локальном уровне закрепить какие-либо свои основания, по которым сотрудника следует отстранить от работы.

Все иные основания отстранения могут быть предусмотрены только в актах законодательства.

Решение нанимателя об отстранении работника от работы (недопущении к работе) оформляется приказом руководителя организации. Типовая форма такого приказа не установлена. В приказе об отстранении работника от работы, как правило, дается распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления ему заработной платы за период отстранения, а также указывается, кто будет исполнять обязанности этого работника на время его отстранения.

# Заключение

Отстранение от работы — сложная право­вая категория, которая недостаточно урегулирована за­конодательством, но часто применяется на практике.

Под отстранением от работы понимается временное недопущение работника к выполнению трудовых обязанностей, которое производится в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, и связано, как правило, с приостановлением начисления и выплаты заработной платы на срок отстранения. Особенность отстранения заключается в том, что оно носит временный характер и не является прекращением трудового договора.

Согласно ТК наниматель обязан отстранить работника от работы по требованию уполномоченных государственных органов в предусмотренных законодательством случаях либо по своей инициативе по установленным ТК основаниям (ч. 1, 2 ст. 49 ТК).

К уполномоченным государственным органам, имеющим право требовать отстранения работника от работы (должности), относятся органы предварительного следствия, суд, органы санитарного надзора и т.д.

Прокурор, его заместитель либо Председатель Следственного комитета Республики Беларусь, Председатель Комитета государственной безопасности Республики Беларусь или лица, исполняющие их обязанности, а также следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд вправе отстранить от должности подозреваемого или обвиняемого, 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. Отстранение от должности лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, допускается только с согласия Президента Республики Беларусь.

Отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому или обвиняемому исполнять должностные полномочия, выполнять работу, которую они выполняли, или заниматься деятельностью, которой они занимались, о чем выносится соответствующее постановление (определение), подлежащее немедленному исполнению.

Временно отстраненные от должности подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие, если они не занимаются иной оплачиваемой деятельностью. В случае применения в отношении подозреваемого или обвиняемого, временно отстраненных от должности, меры пресечения в виде заключения под стражу выплата ежемесячного государственного пособия приостанавливается.

Экономический суд вправе отстранить в процессе защитного периода руководителя организации-должника от должности и возложить на временного управляющего обязанности руководителя. Для отстранения от должности руководителя неплатежеспособного предприятия при введении защитного периода необходимы соответствующие формальные основания:

1) ходатайство лица, участвующего в деле о банкротстве (например, временного управляющего);

2) наличие достоверных сведений:

- о воспрепятствовании руководителем должника действиям временного управляющего при исполнении им своих обязанностей (например, непредоставление сведений о финансовом состоянии компании);

- о совершении руководителем организации-должника действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов (например, сокрытие имущества предприятия);

- об иных нарушениях действующего законодательства (например, налогового законодательства).

Если экономический суд выносит определение об отстранении руководителя организации от должности, наниматель (лицо, уполномоченное заключать трудовой договор с руководителем, например, общее собрание участников ООО) обязан отстранить руководителя от работы на срок, устанавливаемый хозяйственным судом.

Решение об отстранении от работы может приниматься и другими уполномоченными органами. Так, государственные строительные инспекторы при надзоре и контроле за участниками инвестиционной деятельности имеют право вносить заказчикам (застройщикам), подрядчикам, проектировщикам представления об отстранении от работы на объектах должностных лиц подрядчиков, систематически не обеспечивающих выполнение требований нормативно-технической и проектно-сметной документации, а также работников, неудовлетворительно осуществляющих контроль за качеством работ, авторский и технический надзор.

Главный государственный санитарный врач и иные уполномоченные лица могут принимать решения о временном отстранении от работы лиц, являющихся носителями возбудителей инфекционных заболеваний и источником их распространения в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты.

Таким образом, требовать от нанимателей отстранения работников от работы может только сравнительно небольшое количество органов государственной власти и их должностных лиц. Получив от какого-либо органа требование об отстранении работника от работы, нанимателю следует убедиться в том, что: указанное требование предъявлено органом (должностным лицом), наделенным таким полномочием в соответствии с законодательством и выражено в надлежащей форме.

Помимо предусмотренных законодательством случаев отстранения работника от работы (должности) по требованию уполномоченных органов наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) по собственной инициативе:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (ч. 3 ст. 49 ТК).

Также руководитель организации вправе отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба (подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5).

Отметим, что наниматель не вправе самостоятельно на локальном уровне закрепить какие-либо свои основания, по которым сотрудника следует отстранить от работы.

Все иные основания отстранения могут быть предусмотрены только в актах законодательства.

Решение нанимателя об отстранении работника от работы (недопущении к работе) оформляется приказом руководителя организации. Типовая форма такого приказа не установлена. В приказе об отстранении работника от работы, как правило, дается распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления ему заработной платы за период отстранения, а также указывается, кто будет исполнять обязанности этого работника на время его отстранения.

Для того, чтобы более качественно и всесторонне урегулировать законодательством процесс отстранения от работы необходимо разработать единый нормативно-правовой акт, который совмещал бы в себе множество действующих нормативно-правовых актов, а также в котором был бы размещен четкий алгоритм действий при отстранении от работы работника по различным основаниям.

# Список использованных источников

1. Всеобщая декларация прав человека (Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года)
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года)
3. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996г. и 17 октября 2004г.). – Минск: Амалфея, 2005. - 57 с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. 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 1 июля 2014 г. № 171-З // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
5. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь от 16 июля 1999 г. № 295-З с изм. и доп. от 15 июля 2015 г. № 307-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2015 г., 2/2305
6. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 21 апреля 2003 г. № 194-З с изм. и доп. от 10 января 2015 г. № 243-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2015 г., 2/2241
7. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь от 15 декабря 1998 г. № 219-З с изм. и доп. от 1 июля 2014 г. № 174-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2014 г., 2/2172
8. О международных договорах Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 421-З с изм. и доп. от 8 января 2014 г. № 124-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 184, 2/1518
9. О хозяйственных обществах: Закон Республики Беларусь от 9 декабря 1992 г. № 2020-XІІ с имз. и доп. от 5 января 2015 г. № 231-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2015 г., 2/2229
10. О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 108-З с изм. и доп. от 22 декабря 2011 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2012 г., № 2, 2/1880
11. Об экономической несостоятельности (банкротстве): Закон Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-З с изм. и доп. от 4 января 2014 г. № 104-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2012, 2/1967
12. О дорожном движении: Закон Республики Беларусь от 5 января 2008 г. № 313-З с изм. и доп. от 11 июля 2014 г. № 176-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 14, 2/1410
13. О нормативных правовых актах Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 361-З с изм. и доп. от 2 июля 2009 г. № 31-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., 2/136
14. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: Закон Республики Беларусь от 7 января 2012 г. № 340-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2012 г., № 8, 2/1892
15. Об охране труда: Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З с изм. и доп. от 12 июля 2013 г. № 61-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 158, 2/1453
16. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2014 г., 1/15465
17. Об утверждении Положения о Государственной автомобильной инспекции Министерства внутренних дел Республики Беларусь: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2002 г. № 1851 с изм. и доп. от 7 мая 2015 г. № 382 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 8, 5/11800
18. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 сентября 1993 г. № 656 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь 11.06.2015 № 486) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2015 г., 5/40649
19. О некоторых мерах по упорядочению наименований должностей руководителей организаций и сокращенных наименований юридических лиц: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 мая 2003 г. № 643 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 57, 5/12467
20. Об утверждении Положения о дисциплине работников Минского метрополитена: Постановление Кабинета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1994 г. № 100 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., 5/8048
21. Об утверждении Положения 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: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 апреля 2011 г. № 497 с изм. и доп. от 18 октября 2012 г. № 947 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 52, 5/33729
22. О некоторых вопросах выплаты ежемесячного государственного пособия подозреваемому или обвиняемому, временно отстраненным от должности органом, ведущим уголовный процесс: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17 января 2008 г. № 58 с изм. и доп. от 28 июня 2013 г. № 569 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 27, 5/26671
23. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46 с изм. и доп. от 16 июня 2014 г. № 38 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., 8/3389
24. Об утверждении Инструкции о порядке проведения контроля состояния водителей механических транспортных средств, самоходных машин на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном употреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ: Постановление Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 9 июля 2013 г. № 25/28 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2013 г., 8/27785
25. О трудовых книжках: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2014, 8/29094
26. Об утверждении Инструкции о порядке проведения предрейсовых и иных медицинских обследований водителей колесных тракторов и самоходных машин: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 8 мая 2008 г. № 87 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 123, 8/18804
27. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 с изм. и доп. от 28 июня 2012 г. № 5 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001 г., 6/277
28. Об утверждении Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 с изм. и доп. от 24 декабря 2013 г. № 131 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 53, 8/20209
29. О комиссиях для проверки знаний по вопросам охраны труда: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 210 с изм. и доп. от 24 декабря 2013 г. № 132 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 56, 8/20455
30. Об утверждении Инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь: Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 г. № 47 с изм. и доп. от 26 апреля 2011 г. № 31 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 18, 8/23220
31. О некоторых вопросах проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 декабря 2013 г. № 116/119 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 2014 г., 8/28295
32. Абрамова, О.В. Трудовая дисциплина / О.В. Абрамова, В.И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1984. – 192 с.
33. Василевич Г.А. Конституция и международные договоры белорусского государства как основа деятельности Конституционного суда Республики Беларусь / Г.А.Василевич // Вестник Конституционного Суда Республики Беларусь. – 2001. - № 2. - С. 103 – 110
34. Воробьев, И.Г. Отстранение от работы: правовое регулирование / И.Г. Воробьев. - Минск: Амалфея, 2004. - 304 с.
35. Греченков, А.А. Трудовое право: учеб. пособие / А.А. Греченков. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2013. – 375 с.
36. Желтобрюхов, С. П. Временное отстранение подозреваемого (обвиняемого) от занимаемой должности / С. П. Желтобрюхов // Российская юстиция. - 2012. — № 9. — С. 35—39
37. Кеник, К. Отстранение от работы: специфика, основания, процедура / К. Кеник // Бюллетень нормативно-правовой информации. - 2004. - N15. - С. 75-81
38. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников; под ред. М.В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.
39. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. - М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 608 с.
40. Колезнева, Н. Отстранение работника от выполняемых обязанностей / Н. Колезнева // Кадровая служба. - 2014. — № 2. — С. 77—80
41. Кривой, В.И. Отстранение от работы: комментарий к ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь / В.И. Кривой // Кадровая служба. – 2010. - № 6. – С.24-27
42. Курс трудового права: Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик и др.; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: ООО «Тесей», 2010. – 602 с.
43. Минько, Н. С. Появление работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения: действия нанимателя / Н. С. Минько // Отдел кадров. - 2014. — № 9. — С. 85—95
44. Оперативные данные Департамента государственной инспекции труда о производственном травматизме со смертельным исходом в организациях республики // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new\_url\_1647138356. - Дата доступа: 08.09.2015
45. Островский, Л. Я. Правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений: курс лекций / Л.Я. Островский. – Минск: ИСЗ, 2003. – 93 с.
46. Павловец, Т. Освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии опьянения: что изменилось с 25 января? / Т. Павловец // Кадровая служба. - 2014. — № 3. — С. 40—42
47. Полянская, В. А. Случаи, при которых требуется отстранение работника от работы / В. А. Полянская // Отдел кадров. - 2012. — № 5. — С. 92
48. Процевский, В.А. Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.А. Процевский. - Харьков, 1981. - 16 c.
49. Сергеева, А. Допуск работника к работе после отстранения: важные особенности / А. Сергеева // Охрана и безопасность труда. - 2013. — № 9. — С. 61—65
50. Соколовская, А.М. Некоторые вопросы отстранения работника от работы / А.М. Соколовская // Судовы веснік. – 2000. – № 2. – С. 52
51. Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учеб. для вузов / Л.А. Сыроватская. -М.: Юристъ, 2001. - 225 с.
52. Томашевский, К. Л. Приостановление трудового договора и отстранение от работы: теория и практика / К. Л. Томашевский // Юстыцыя Беларусі = Юстиция Беларуси. - 2013. — № 10. — С. 16—19
53. Трудовое право : учебник для вузов ; под ред. О.В.Смирнова, И. О. Снигиревой ; Академия труда и социальных отношений. - 3-е изд., перераб. и доп.. - М. : Проспект, 2008. – 600 с.
54. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.; под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011. – 252 с.
55. Трудовое право России: учебник для вузов; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М: ИД Юрайт, 2010. – 671 с.
56. Трудовое право России: учебник; под ред. А.М. Куренного. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд. дом «Правоведение», 2008. – 544 с.
57. Трудовое право России: учебник; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М: Норма, 2007. – 656 с.
58. Трудовое право: учебник / В.И. Семенков, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – 768 с.
59. Чичина, А. П. Особенности отстранения работника от работы: когда трудовой договор не действует / А. П. Чичина // ОТИЗ. – 2012. — № 9. — С. 23—35
60. Шиляева, И. Ф. Отстранение от работы работника в состоянии опьянения : [о дисциплинарной ответственности] / И. Ф. Шиляева // ОТИЗ . - 2009. — № 3. — С. 39—46