

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования  
«Полоцкий государственный университет»

Региональный учебно-научно-практический Юридический центр

## **ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ В ПРАВЕ**

Материалы международной  
научно-практической конференции,  
посвященной 20-летию юридического факультета  
и 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 6–7 октября 2017 г.)

В трёх томах  
Том 2

Новополоцк  
2017

УДК 34(082)  
ББК 67я43

Рекомендован к изданию  
советом юридического факультета  
Полоцкого государственного университета (протокол № 7 от 04.09.2017 г.)

*Редакционная коллегия:*

И. В. Вегера, кандидат юридических наук, доцент (отв. редактор);  
Д. В. Щербик, кандидат юридических наук, доцент;  
В. А. Богоненко, кандидат юридических наук, доцент;  
Е. Н. Ярмоц, кандидат юридических наук, доцент;  
П. В. Соловьёв, магистр юридических наук

*Рецензенты:*

Г. А. Василевич, доктор юридических наук, профессор;  
Т. И. Довнар, доктор юридических наук, профессор;  
В. М. Хомич, доктор юридических наук, профессор

**Традиции и инновации в праве** : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию юрид. фак. и 50-летию Полоц. гос. ун-та, Новополоцк, 6–7 окт. 2017 г. : в 3 т. / Полоц. гос. ун-т, Регион. учеб.-науч.-практ. Юрид. центр ; редкол.: И. В. Вегера (отв. ред.) [и др.]. – Новополоцк : Полоцкий государственный университет, 2017. – Т. 2. – 288 с.

ISBN 978-985-531-570-5.

Предложены материалы, в которых обсуждаются проблемы юридической науки и практики с позиций преемственного и инновационного развития национальных правовых систем и международного права.

Адресован научной юридической общественности, практическим работникам, преподавателям, студентам юридических факультетов, слушателям переподготовки по специальности «Правоведение», а также всем, кто интересуется актуальными проблемами в праве.

**УДК 34(082)**  
**ББК 67я43**

**ISBN 978-985-531-570-5 (Т. 2)**  
**ISBN 978-985-531-568-2**

© Полоцкий государственный университет, 2017

**УВОЛЬНЕНИЕ ЛИЦ,  
ОБСЛУЖИВАЮЩИХ МАТЕРИАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ,  
ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ, РОССИИ, КАЗАХСТАНА**

**Д.Е. Непогода,**

*научный сотрудник центра исследования профсоюзного движения и трудового права, учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»*

Согласно трудовому законодательству Беларуси, Казахстана и России одной из обязанностей работника является бережное отношение к имуществу нанимателя, принятие мер к предотвращению ущерба. Нарушение указанной обязанности может привести к различным видам ответственности, установленные трудовым законодательством, вплоть до увольнения работника.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), одним из оснований увольнения в отношении отдельных категорий работников является совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия со стороны нанимателя [1].

Согласно трудовому законодательству Республики Беларусь увольнение по п. 2 ст. 47 ТК Беларуси не является видом дисциплинарного взыскания. Однако, рассматривая правовую природу данного основания (совершение виновных действий), очевидно, что по своей сущности увольнение работника по п. 2 ст. 47 ТК Беларуси является мерой дисциплинарной ответственности.

Р.И. Филипчик высказала мнение о том, что факт наложения дисциплинарного взыскания на работника не является препятствием для его увольнения по п. 2 ст. 47 ТК Беларуси, поскольку увольнение по этому основанию не относится к мерам дисциплинарного взыскания. Таким образом, при применении к работнику, например, выговора, не лишает нанимателя права на последующее увольнение по п. 2 ст. 47 ТК Беларуси [2].

Поскольку норма п. 2 ст. 47 ТК Беларуси не позиционируется как мера дисциплинарного взыскания, то сроки, предусмотренные ст. 200 ТК Беларуси, не применяются. Однако, согласно разъяснению Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 2 ст. 47 ТК Беларуси, судам следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка и виновных действий работника, к которому утрачено доверие нанимателя, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора [3].

Многие ученые высказывали мнение о необходимости установления сроков, предусмотренных ст. 200 ТК Беларуси в отношении п. 2 ст. 47 ТК Беларуси.

Так, например, Г.А. Василевич пишет о необходимости применения сроков, установленных ст. 200 ТК Беларуси, и закрепления такого положения в ТК Беларуси. При этом, Г.А. Василевич обращает внимание на нормы Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в соответствии с которыми «увольнение в связи с утратой доверия рассматривается как дисциплинарное взыскание в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей» [4, с. 41].

Таким образом, с учетом положительного опыта ТК РФ, во избежание злоупотреблений со стороны нанимателя своим доминирующим положением, согласно с мнением тех ученых, которые высказываются о необходимости закрепления п. 2 ст. 47 ТК Беларуси в качестве дисциплинарного увольнения. Поскольку, на практике возникают случаи, когда через продолжительное время после совершения работником виновных действий, являющихся основанием для утраты к нему доверия, наниматель увольняет работника по п. 2 ст. 47 ТК Беларуси.

Для сравнения, Трудовой кодекс Казахстана (далее – ТК Казахстана) также предусматривает дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, обслуживающие денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны нанимателя (п-п. 13 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана [5]).

Увольнения работников по рассматриваемому основанию в Казахстане и России существуют некоторые различия. Так, в Казахстане, для правомерности прекращения трудового договора с работником необходимо соблюдать общие правила применения дисциплинарных взысканий, закрепленных в ст. ст. 64, 66 ТК Казахстана. Согласно российскому трудовому законодательству, в случае, когда работник совершил виновные действия по месту работы в связи с исполнением трудовых обязанностей, то законным увольнение будет считаться лишь при соблюдении общих правил применения дисциплинарного взыскания, однако если работник совершил действия, дающие основания для утраты доверия со стороны нанимателя, вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение допустимо не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ) [6].

Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что в Беларуси, Казахстане, и России согласно положениям Трудовых кодексов, устанавливаются дополнительные основания прекращения трудового договора с иными категориями работников. Введение дополнительных оснований увольнения с работниками, обслуживающими денежные или материальные ценности, связано со спецификой работы и характером труда. В отличие от Казахстана и России, в ТК Беларуси установлено, что увольнение работника по п. 2 и 3 ст. 47 ТК Беларуси не является мерой дисциплинарного взыскания. Белорусский законодатель не установил никаких ограничений по срокам, в течение которых работник может быть уволен за утрату доверия либо за совершение аморального проступка. Исходя из

этого, мы полагаем, что белорусскому законодателю необходимо включить п. 2 ст. 47 ТК Беларуси в перечень дисциплинарных увольнений, закрепленных в п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК Беларуси, предусматривающий возможность применение сроков, установленных ст. 200 ТК Беларуси.

**Список использованных источников:**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 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 15.07.2015 г., № 305-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Филипчик, Р. И. Особенности прекращения трудового договора (контракта) по недоверию, а также в случае совершения работником аморального проступка [Электронный ресурс]: [по состоянию на 11.07.2013] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верхов. Суда Республики Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. Василевич, Г. А. К вопросу о необходимости расширения оснований прекращения трудового договора (контракта) в связи с утратой доверия / Г. А. Василевич // Трудовое и Социально право. – 2016. – № 3 – С. 39–43.

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс Республики Казахстан, 16 ноября 2015 г., № 401-V. – Режим доступа: [http://online.zakon.kz/m/Document/?doc\\_id=38910832](http://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=38910832). – Дата доступа: 03.03.2017.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/). – Дата доступа: 03.03.2017.

*Научное издание*

**ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ  
В ПРАВЕ**

Материалы международной  
научно-практической конференции,  
посвященной 20-летию юридического факультета  
и 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 6–7 октября 2017 г.)

В трех томах

Том 2

*Текст печатается в авторской редакции*

Ответственный за выпуск *И. В. Вегера*

Техническое редактирование *Т.А. Дарьяновой*  
Компьютерная верстка *П. В. Соловьёва*  
Дизайн обложки *М. С. Мухоморовой*

---

Подписано в печать 20.09.2017. Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Ризография.  
Усл. печ. л. 16,71. Уч.-изд. л. 18,64. Тираж 145 экз. Заказ 1075.

---

Издатель и полиграфическое исполнение:  
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Свидетельство о государственной регистрации  
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий  
№ 1/305 от 22.04.2014.

ЛП № 02330/278 от 08.05.2014.

Ул. Блохина, 29, 211440, г. Новополоцк.