

правовых актах Республики Беларусь. Следует отметить, что исходя из анализа тематики обращений граждан в управления (отделы) по труду, занятости и социальной защиты городских (районных) исполнительных комитетов, можно сделать вывод, что вопросы, касающиеся исчисления стажа и пенсий являются наиболее часто задаваемыми специалистами соответствующих органов.

Подобная разработка сможет повысить прозрачность национальной системы пенсионного страхования и оперативность получения необходимой информации, а, следовательно, уменьшить объем работы сотрудников органов Фонда по предоставлению данных заинтересованным лицам, иных органов по разъяснению порядка расчета и определения возможного размера будущей пенсии.

Список использованных источников

1. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 6 янв. 1999 г., № 230-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2009 г. // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

2. Порядок предоставления информации застрахованному лицу и страхователю [Электронный ресурс]: утв. постановлением правления Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 29 дек. 2009 г., № 18; ред. постановления правления Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2013 г. // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

*Ю.В. Венско, магистрант,
БГУ (г. Минск)*

УВОЛЬНЕНИЕ ПО П. 7 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ ТЕРМИНОЛОГИИ

В соответствии с п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), «трудовой договор ... может быть расторгнут нанимателем в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы» [1]. При этом увольнение работника, предусмотренное п. 7 ст. 42 ТК, возможно при совершении им одного из указанных в данной норме дисциплинарных проступков.

Так, при рассмотрении первого проступка важно заметить, что законодательно понятие «распитие» не определено. Согласно же общепринятому пониманию, распитие – это поступление указанных напитков (средств, веществ) в организм человека любым ненасильственным способом. Причем в ситуации, когда работник «набрал в рот» спиртное, однако выплюнул его, увидев уполномоченное должностное лицо нанимателя, это уже следует расценивать

как употребление. А, например, ситуацию, когда работник поднес ко рту емкость с соответствующим веществом, но употреблять не стал, употреблением назвать нельзя. Следует иметь в виду, что употребление названных веществ ведет к соответствующему состоянию организма (алкогольного, наркотического или токсического опьянения), и понимается, что работник употребляет названные вещества именно для достижения вышеуказанного состояния.

Принципиальной разницы между понятиями «распитие» и «употребление» в контексте п. 7 ст. 42 ТК нет. Однако понятие «распитие» является более бытовым. В связи с указанным представляется целесообразным внести изменения в данную норму, заменив слова «распитие спиртных напитков, употребление» словами «употребление спиртных напитков».

Как правило, факт употребления подтверждается посредством свидетельских показаний путем составления акта произвольной формы с указанием присутствовавших лиц и их подписью. Могут быть представлены и другие доказательства, например, фото- или видеосъемка. При этом прохождение медицинского освидетельствования не является обязательным, т. к. даже один глоток слабоалкогольного напитка уже будет основанием для применения дисциплинарного взыскания.

Второй проступок, дающий право нанимателю уволить работника по п. 7 ст. 42 ТК, – появление на работе в состоянии опьянения, также содержит два признака: работник находится в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; в указанном состоянии он появляется (присутствует) на работе.

Для определения нахождения работника в таком состоянии последнего обычно направляют на медицинское освидетельствование, которое должно проводиться согласно Инструкции о порядке проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих от 2 декабря 2013 г. № 116/119 [2].

В случае, если медицинское освидетельствование не проводилось, должен быть составлен соответствующий акт с перечислением всех визуально видимых признаков нахождения лица в состоянии опьянения. Акт подписывается нанимателем (либо его уполномоченным должностным лицом) и минимум тремя непосредственными свидетелями. В случае, если работник не ознакомился с актом, в нем должно быть указано, по какой причине ознакомление было невозможным (например, вследствие агрессивного поведения работника).

Может также возникнуть ситуация, при которой факт употребления работником спиртного в рабочее время или по месту работы зафиксирован не был, но позже наниматель обнаруживает, что работник находится в состоянии алкогольного опьянения. В данном случае не имеет значения, где и когда работник употреблял спиртные напитки.

Обратим внимание, что понятие «появление на работе» является более узким, нежели «присутствие на работе». Если толковать буквально понятие «появление на работе», то в случае, если работник употребил спиртное перед своей рабочей сменой не на территории своей организации и данный факт

не был зафиксирован, например, на пропускном пункте, за нахождение работника в течение всего оставшегося рабочего дня в состоянии алкогольного опьянения наниматель не сможет уволить его по рассматриваемому основанию, поскольку имеет место уже не появление, а нахождение, а также поскольку понятие «на работе» не конкретизировано. Учитывая все вышеизложенное, предлагается в п. 7 ст. 42 ТК слова «появление на работе» заменить словами «нахождение по месту работы».

С учетом всего изложенного представляется необходимым внести соответствующие изменения в п. 7 ст. 42 ТК, изложив его в следующей редакции: «нахождения работника по месту работы в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, либо употребления им спиртных напитков, наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы».

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.07.2014 г., № 171-З // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – Дата доступа: 08.02.2015.

2. Инструкция о порядке проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь, 2 дек. 2013 г., № 116/119 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – Дата доступа: 08.02.2015.

***О.М. Забенько**, магистрант,
БГЭУ (г. Минск)*

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ГЕННО-ИНЖЕНЕРНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Перспективность генно-инженерной деятельности, возможность быть творцом и управлять эволюцией не позволяют объективно оценивать сложившуюся ситуацию и вовремя задуматься о негативных последствиях и эффективных способах пресечения различных злоупотреблений в этой области [1, с. 296].

Тема ответственности в области генно-инженерной деятельности сложна и многогранна. До настоящего времени вопросы юридической ответственности в этой области не получили должного внимания, теоритического и практического обоснования.

Так, Закон Республики Беларусь «О безопасности генно-инженерной деятельности» [2] обошел своим вниманием вопросы дисциплинарной ответственности работников, в чьи трудовые функции входит осуществление деятельности, связанной с применением методов генной инженерии. В связи