

Право

УДК 343.265.22:343.13

EDN: MWRFBW

Отстранение от работы в контексте мер уголовно-процессуального принуждения

Т.П. АФОНЧЕНКО

Одним из гарантируемых элементов правового статуса гражданина и одновременно способом проявления социально ответственного поведения, позволяющего демонстрировать потенциал общественно значимых способностей, умений и навыков, является возможность реализовать себя в трудовой деятельности. В то же время, приоритет обеспечения прав и свобод личности не может гарантировать абсолютное отсутствие их ограничений в случае конфликта общественных интересов и интересов индивида. Указанное вытекает из смысла ст. 23 Конституции Республики Беларусь, на основании которой ограничение прав и свобод личности допускается только в случаях, предусмотренных законом, в интересах национальной безопасности, общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод других лиц. Одним из возможных проявлений упомянутых ограничений может быть признано отстранение от работы, которое представляет собой временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей в связи с обстоятельствами, предусмотренными действующим законодательством. В качестве основания отстранения от работы в числе других выступает требование уполномоченных государственных органов, в том числе органов уголовного преследования и суда.

Ключевые слова: работник, органы уголовного преследования, право на труд, отстранение от работы, уголовно-процессуальное принуждение.

One of the guaranteed elements of a citizen's legal status and, at the same time, a way to demonstrate socially responsible behavior that allows one to express the potential of socially significant abilities, skills and aptitudes is the opportunity to realize oneself in work. At the same time, the priority of ensuring individual rights and freedoms cannot guarantee the absolute absence of their restrictions in the event of a conflict of public interests and the interests of the individual. This follows from the meaning of Art. 23 of the Constitution of the Republic of Belarus, on the basis of which restrictions on individual rights and freedoms are permitted only in cases provided for by law, in the interests of national security, public order, protection of morality, public health, and the rights and freedoms of other persons. One of the possible manifestations of the mentioned restrictions may be suspension from work, which is a temporary prohibition of an employee from performing his or her job duties due to the circumstances provided for by current legislation. Among others, the basis for removal from work is the requirement of authorized government bodies, including criminal prosecution authorities and courts.

Keywords: employee, criminal prosecution authorities, right to work, removal from work, criminal procedural coercion.

Введение. Право на труд – универсальное право человека и гражданина, гарантируемое как на международно-правовом, так и на национальном уровне. Являясь выражением равенства социальных возможностей, которыми эвентуально располагает каждый для проявления своих природных способностей и реализации творческого потенциала, право на труд позволяет любому заинтересованному субъекту проявить свою индивидуальность в рамках определенной профессии или специальности. Согласно ст. 2 Конституции Республики Беларусь, человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства. Кроме того, государство ответственно перед гражданином за создание условий для свободного и достойного развития личности. Гражданин, в свою очередь, ответствен перед государством за неукоснительное исполнение обязанностей, возложенных на него Конституцией. В дискурсе последнего ст. 21 Конституции Республики Беларусь закрепляет: «Каждый должен проявлять социальную ответственность, вносить посильный вклад в развитие общества и государства» [1].

Основная часть. Современная легитимация права на труд осуществляется посредством его отражения в общепринятых международно-правовых стандартах и внутригосударственном законодательстве. Универсальные по своему характеру положения Всеобщей декларации прав человека в ст. 23.1 устанавливают, в частности, что «...каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы» [2, с. 86–92]. Несмотря на то, что положения Всеобщей декларации прав человека не имеют императивного характера, следует согласиться с Э.М. Аметистовым, по мнению которого «... моральный авторитет Декларации позволил ей оказать несомненное влияние не только на национальное право, но и на ряд международно-правовых документов договорного характера, посвященных вопросам труда» [3, с. 65]. Международный пакт о социально-экономических правах 1966 г. (далее – Пакт) не только констатирует право на труд среди перечня признаваемых в качестве неотъемлемой принадлежности индивиду прав, но и фиксирует возникающие в связи с этим обязательства по обеспечению его реализации. Так, ст. 6 закрепляет, что участвующие в Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права [4]. Основным закон белорусского государства гарантирует право на труд в ст. 41, указывая, в частности, что именно труд выступает «...наиболее достойным способом самоутверждения человека».

Конституализация права на труд в историческом аспекте может рассматриваться как традиционная норма белорусского законодательства, различия имеет лишь смысловая нагрузка, вкладываемая в категории «труд» и «свобода труда» с учетом специфики социально-экономической и политической формации. Так, Конституция Советской Социалистической Республики Белоруссия (ССРБ) 1919 г., представляя собой документ, достаточно сжато излагающий основы государственности и взаимоотношений общества и личности, в ст. 12 декларировала, что ССРБ признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся да не ест» [5, с. 159]. Конституция БССР 1927 г., опубликованная, как того требовала ст. 23 Основного закона, на четырех языках (русском, белорусском, польском и еврейском), в ст. 7 также закрепляла признание труда обязанностью всех граждан, считая охрану труда своей особо важной задачей [6]. Конституция БССР 1937 г. в ст. 12 более подробно рассматривала труд как обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина, декларируя принципы «кто не работает, тот не ест»; «от каждого по его способности – каждому по его труду» [7]. Статья 14 Конституции БССР 1978 г. содержала более подробную регламентацию трудового участия граждан в строительстве государственности: «Источником роста общественного богатства благосостояния народа и каждого советского человека является свободный от эксплуатации труд советских людей. В соответствии с принципом социализма «От каждого – по способностям, каждому – по труду» государство осуществляет контроль за мерой труда и потребления. Оно определяет размер налога на доходы, подлежащие налогообложению. Общественно полезный труд и его результаты определяют положение человека в обществе. Государство, сочетая материальные и моральные стимулы, поощряя новаторство, творческое отношение к работе, способствует превращению труда в первую жизненную потребность каждого советского человека» [8]. Действующая Конституция Республики Беларусь 1994 г. впервые в истории страны говорит непосредственно о праве на труд (ст. 41): «Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда».

Конституционно закрепленное право на труд более детально урегулировано в отраслевом законодательстве. Так, ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), посвященная правам работника, называет в числе первых право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [9].

Проблема конфликта абсолютного права на труд и отстранения работника от работы по решению нанимателя с общефилософских позиций выражает соотношение границ свободы и необходимости, иллюстрируя взаимоотношение между деятельностью людей и объективными законами социума, формально зафиксированными в нормативных актах [10, с. 323–324]. Приоритет обеспечения прав и свобод личности не может гарантировать абсолютное отсутствие их ограничений в случае конфликта общественных интересов и интересов индивида. Указанное вытекает из смысла ст. 23 Конституции Республики Беларусь, на основании которой ограничение прав и свобод личности допускается только в случаях, предусмотренных законом, в интересах национальной безопасности, общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

В литературе отмечается, что свобода труда также отнюдь не безгранична. В сфере применения наемного труда ограничения свободы труда, по мнению Е.В. Краснояровой, – это «... специальные правила, нормы дифференциации, призванные ограничить труд отдельных категорий работников в силу различных обстоятельств: в зависимости от состояния здоровья и возраста работников, инвалидности, специфики трудовой функции, характеристики условий труда, психофизиологических особенностей организма, природно-климатических условий и т. д. В одних случаях эти ограничения продиктованы заботой государства о лицах, нуждающихся в особой социальной защите; в других, – защитой интересов государства, общества...» [11, с. 21].

Уяснение понятия и содержания категории «отстранение от работы» невозможно без анализа этимологии термина. Значение слова «отстранение» определяется по глаголу «отстранять», который, в свою очередь, может употребляться в русском языке в нескольких значениях: отвести от себя в сторону; освободить от должности; освободить от исполнения каких-либо обязанностей [12]. Толковый словарь В.И. Даля, кроме перечисленных выше, содержит такое значение слова «отстранить», как «отказавшись, освободить, избавить себя от чего-нибудь» [13]. Старославянский термин «работа» (от «orbъ» – «раб»), первоначально означавший подневольный, тяжелый труд, согласно разъяснениям энциклопедического словаря И.А. Евфрона, к XVII в. трансформировался в своем значении в собирательное понятие трудовой деятельности, труда [14] и в современном понимании аналогичен таким смысловым оборотам, как «профессиональная деятельность», «занятие», «служба».

Кодексы законов о труде РСФСР 1918 г. и 1922 г., действие которых в рассматриваемый временной срез распространялось на территорию Белорусской ССР, делая акцент на трудовой повинности, категорию отстранения от работы не рассматривают, оговаривая лишь, что «... в исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанявшемуся может быть поручена работа другого рода, хотя бы и не соответствующая его квалификации» [15], [16], что с большой долей условности может оцениваться как отстранение от той работы, которая, собственно, создает угрозу опасности. В КЗоТ Белорусской ССР 1972 г. отстранению от работы была посвящена самостоятельная ст. 38 (гл. 3 «Трудовой договор») [17]. Национальное трудовое законодательство советского периода включало три основания отстранения от работы: 1) требование уполномоченных государственных органов; 2) появление работника на работе в нетрезвом состоянии (а в последующем также – в состоянии наркотического или токсического опьянения); 3) задержание по месту работы в момент совершения кражи (обратим внимание, что иные формы хищения в качестве основания отстранения от работы КЗоТ Белорусской ССР не рассматривал). В момент введения КЗоТ Белорусской ССР в силу текст ст. 38 включал два основания: предложение уполномоченных органов и нетрезвое состояние рабочего (служащего), появившегося на работе. Понятие рассматриваемой правовой категории, а также организационно-правовая процедура отстранения работника от работы как в первоначальной редакции Кодекса, так и в последующем на легальном уровне не закреплялась. Отсутствие детального регулирования на уровне трудового законодательства способствовало тому, что данная мера некоторыми авторами рассматривалась в качестве административного взыскания даже при отсутствии его упоминания в Кодексе об административных правонарушениях [18, с. 67]. В настоящее время отраслевая принадлежность категории отстранения от работы к сфере регулирования трудового законодательства не является предметом дискуссии.

Действующий ТК в ст. 1, разъясняя основные термины и понятия, не раскрывает дефиниции «работа», «отстранение от работы», однако вводит рассматриваемую категорию непосредственно в текст кодифицированного акта. Так, согласно ч. 1 ст. 49 ТК, «отстранением от работы является временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей в связи с обстоятельствами, предусмотренными настоящей статьей». Сопоставив легальное определение категории «отстранение от работы» и понимание категории «прекращение трудового договора» представляется возможным сделать вывод о не совсем верном подходе к легальному закреплению института отстранения работника от работы с точки зрения внутренней логики нормативного акта и юридической техники законодательства. Рассматривая отстранение от работы как временную меру, не влекущую обязательное прекращение трудового договора и, как правило, направленную на предупреждение возможных негативных последствий нарушения работником установленных положений трудового законодательства и локальных правовых актов, ТК не содержит требований завершения трудовых правоотношений между работником и нанимателем. Речь идет об определенном периоде, временном промежутке, в течение которого работник по решению нанимателя не выполняет трудовую функцию, под которой понимается работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами (ст. 1 ТК). При этом физически работник может продолжать оставаться «на работе», то есть на территории организации, ее структурного подразделения, где фактически осуществляется выполнение работником своей трудовой функции. С учетом вышесказанного представляется возможным говорить о временном изменении трудовых правоотношений, в связи с чем норма об отстранении от работы более логично размещалась бы в гл. 3 ТК «Изменение трудового договора». Более того, поскольку ТК не раскрывает термин «работа», но вводит дефиницию «трудовая функция», представляется более точным говорить об отстранении работника от выполнения трудовой функции, в силу чего представляется целесообразным предложить изменения в наименование статьи и ее нумерацию в следующей форме «Статья 34¹. Отстранение от выполнения трудовой функции».

Обратим более подробное внимание на одно из оснований отстранения от работы, в частности, на отстранение по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством (ч. 4 ст. 49 ТК).

Решение соответствующего уполномоченного государственного органа об отстранении работника от работы (службы) независимо от формы его внешнего выражения (постановление, представление, предписание, решение, определение) является обязательным для нанимателя.

Отстранение работника от работы по данному основанию реализуется при одновременном наличии двух факторов: 1) требование уполномоченных государственных органов; 2) случаи, предусмотренные законодательством.

В частности, наряду с иными случаями, предусмотренными различными актами законодательства, работник отстраняется, если он имеет статус подозреваемого или обвиняемого по уголовному делу, о чем говорит ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – УПК) «Временное отстранение от должности», что относится к так называемым иным мерам процессуального принуждения (гл. 14 УПК), применяемым в целях обеспечения предусмотренного УПК порядка предварительного расследования и судебного разбирательства уголовного дела, надлежащего исполнения приговора наряду с такими мерами, как обязательство о явке, привод, наложение ареста на имущество, временное ограничение права на выезд из Республики Беларусь [19]. Отстранение от должности в уголовно-процессуальном смысле несколько отличается от его понимания в трудовом законодательстве. Так, согласно ч. 2 ст. 131 УПК, 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. При этом согласно ч. 1 ст. 40 УПК, подозреваемым является физическое лицо, задержанное по подозрению в совершении преступления, либо лицо, в отношении которого органом уголовного преследования возбуждено уголовное дело или вынесено постановление о:

1) применении меры пресечения до вынесения постановления о привлечении его в качестве обвиняемого; 2) признании подозреваемым. Понятие обвиняемого формулирует ст. 42 УПК: это физическое лицо, в отношении которого вынесено постановление о привлечении в качестве обвиняемого. По делам частного обвинения обвиняемым является физическое лицо, относительно которого судом принято заявление о совершенном им преступлении.

Правом применения временного отстранения от должности наделены 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, если есть достаточные основания полагать, что, оставаясь в должности, подозреваемый или обвиняемый будут препятствовать предварительному расследованию и судебному разбирательству уголовного дела, возмещению причиненного преступлением вреда или продолжать заниматься преступной деятельностью, связанной с пребыванием в этой должности. Для принятия процессуального решения об отстранении от должности лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, необходимо согласие Президента Республики Беларусь.

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.

Временное отстранение от должности отменяется определением суда либо постановлением судьи, прокурора или его заместителя, либо постановлением Председателя Следственного комитета Республики Беларусь, Председателя Комитета государственной безопасности Республики Беларусь или лиц, исполняющих их обязанности, либо постановлением следователя с согласия прокурора или его заместителя, когда в этой мере 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).

В нормах уголовно-процессуального и трудового законодательства не конкретизируются ограничения, связанные с применением временного отстранения от должности, хотя на наш взгляд, с учетом целей применения мер процессуального принуждения (обеспечения предусмотренного УПК порядка предварительного расследования и судебного разбирательства уголовного дела) представляется актуальным установить в ст. 131 УПК такие из них, как запрет нахождения на территории организации, где работает подозреваемый, обвиняемый; запрет взаимодействия с определенными лицами из числа коллег и подчиненных в форме личного общения, отправки любых видов корреспонденции, ведения переговоров с использованием любых средств связи, в том числе социальных сетей и мессенджеров. Обязанность контроля за соблюдением указанных запретов целесообразно возложить на администрацию организации.

Заключение. Для повышения эффективности действующего законодательства и усиления контролирующего воздействия уголовно-процессуального закона целесообразна легальная реализация сформулированных в данной статье предложений.

Литература

1. Конституция Республики Беларусь, 15 марта 1994 г. [Электронный ресурс] : принята на республик. реф. 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г., 27 фев. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.
2. Всеобщая декларация прав человека : принята Генер. Ассамблеей ООН, 10 дек. 1948 г. // Международное право в документах : Учеб. пособие / Сост.: Н. Т. Блатова, Г. М. Мелков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 1997. – С. 86–92.
3. Аметистов, Э. М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Междунар. отношения, 1982. – 272 с.

4. Международный пакт о социальных, экономических и культурных правах [Электронный ресурс] : принят Генеральной Ассамблеей ООН, 16 дек. 1966 г. : ратифицирован Указом Президиума Верховного Совета Белорусской ССР, 5 октября 1973 г. «О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Международного пакта о гражданских и политических правах»: вступил в силу для Белорусской ССР 3 января 1976 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

5. Конституция (Основной закон) Советской Социалистической Республики Белоруссия : утверждена постановлением I Всебелорусского Съезда Советов, 4 февраля 1919 г. // История Советской Конституции 1917–1956 гг. – М., 1957. – С. 187–190.

6. Конституция (Основной закон) Белорусской Советской социалистической Республики [Электронный ресурс] : принята на VIII Всебелорусском Съезде Советов Рабочих, Крестьянских и Красноармейских Депутатов, 11 апреля 1927 г. // Официальный правовой Интернет портал Республики Беларусь. Помнікі гісторыі права Беларусі. – Режим доступа : <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/pomniki-gistoryi-prava-belarusi/>. – Дата доступа : 01.03.2024.

7. Конституция (Основной закон) Белорусской Советской социалистической Республики [Электронный ресурс] : принята XII Чрезвычайным съездом Советов, 19 февраля 1937 г. // Официальный правовой Интернет портал Республики Беларусь. Помнікі гісторыі права Беларусі. – Режим доступа : <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/pomniki-gistoryi-prava-belarusi/>. – Дата доступа : 01.03.2024.

8. Конституция (Основной закон) Белорусской Советской социалистической Республики (с изменениями и дополнениями от 21 июня 1979 г. и 27 октября 1989 г.) [Электронный ресурс] : принята на внеочередной девятой сессии Верховного Совета БССР девятого созыва 14 апреля 1978 г. // Официальный правовой Интернет портал Республики Беларусь. Помнікі гісторыі права Беларусі. – Режим доступа : <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/pomniki-gistoryi-prava-belarusi/>. – Дата доступа : 01.03.2024.

9. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

10. Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. – 5-е изд. – М. : Политиздат, 1986. – 590 с.

11. Красноярова, Е. В. Свобода труда и ее ограничения в сфере применения наемного труда / Е. В. Красноярова // Пролог law. – 2014. – № 2. – С. 20–24.

12. Словарь русского языка : в 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований ; под ред. А. П. Евгеньевой. – 4-е изд., стер. – М. : Рус. яз. ; Полиграфресурсы, 1999. – Т. 4. – 231 с.

13. Толковый словарь живого великорусского языка / Сост. В. И. Даль. – М. : Госу. изд-во иностранных и национальных словарей, 1955. – 780 с.

14. Энциклопедический словарь : в 82 т. / Под ред. К. К. Арсеньева, О. О. Петрушевского. – СПб. : Типо-литограф. И.А. Ефрона, 1897. – Т. 30. – 480 с.

15. Кодекс законов о труде РСФСР : принят ВЦИК, 10 декабря 1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьян. Правительства. – 1918. – Отд. 1. – № 87–88. – Ст. 905.

16. Кодекс законов о труде РСФСР издание 1922 г. : принят на IV сес. 9 нояб. 1922 г. : введ. в действие постановлением ВЦИК 9 нояб. 1922 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьян. Правительства. – 1922. – Отд. 1. – № 70. – Ст. 903.

17. Кодекс законов о труде Белорусской ССР [Электронный ресурс] : утв. Законом Белорусской ССР, 23 июня 1972 г. // Официальный правовой Интернет портал Республики Беларусь. Помнікі гісторыі права Беларусі. – Режим доступа : https://pravo.by/ImgPravo/pdf/sm_full.aspx_guid=1712331479454846.pdf/. – Дата доступа : 01.03.2024.

18. Бахрах, Д. Н. Советское законодательство об административной ответственности. Учеб. пособ. / Д. Н. Бахрах ; редкол.: Е. А. Голованова, И. М. Кислицын, Е. А. Коваленко [и др.]. – Пермь, 1969. – 319 с.

19. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 16 июля 1999 г., № 295-3 : принят Палатой представителей 24 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.