

УДК 349.227

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ЗА НЕОДНОКРАТНОЕ НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА РАССМОТРЕНИЯ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Т. В. Ковалёва

Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины (Беларусь),
старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин

***Аннотация.** Рассматриваются отдельные аспекты расторжения трудового договора за неоднократное нарушение порядка рассмотрения обращений, касающиеся субъектов увольнения, а также деяний, за которые может быть применена данная мера.*

***Ключевые слова:** обращения граждан и юридических лиц, расторжение трудового договора, увольнение, уполномоченное должностное лицо.*

***Annotation.** Certain aspects of termination of an employment contract for repeated violation of the procedure for consideration of appeals concerning the subjects of dismissal, as well as acts for which this measure can be applied, are considered.*

***Keywords:** appeals of citizens and legal entities, termination of an employment contract, dismissal, an authorized official.*

В соответствии со ст. 40 Конституции Республики Беларусь, каждый имеет право направлять личные или коллективные обращения в государственные органы. При этом на должностных лиц возложена обязанность рассмотреть обращение и дать ответ по существу в определенный законом срок [1]. Данное право нашло свое развитие в ст. 3 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 300-3 «Об обращениях граждан и юридических лиц» (далее — Закон) [2].

К. И. Кеник подчеркивает, что работа с обращениями в государстве рассматривается как один из важнейших показателей деятельности государственных органов, иных организаций и их руководителей, которые обязаны принимать меры по неукоснительному соблюдению законодательства об обращениях граждан. Руководителям государственных органов предписано обращать особое внимание на обеспечение внимательного, ответственного, доброжелательного отношения работников к гражданам [3].

На нанимателя как организацию, которая обязана осуществлять надлежащее рассмотрение обращений, возложены обязанности по обеспечению соблюдения порядка рассмотрения обращений (ст. 28 Закона) [2]. В Законе дается отсылка к иному законодательству в части привлечения к ответственности уполномоченных должностных лиц за данные нарушения. Такая

ответственность закреплена и в трудовом законодательстве. Р. И. Филипчик и Н. И. Филипчик отмечают, что за нарушение порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц к работнику может быть применена любая мера дисциплинарного взыскания. В то же время законодатель установил и самую строгую меру взыскания — увольнение с работы [4]. Согласно п. 9 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), прекращение трудового договора возможно за неоднократное нарушение порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц [5].

Контроль и надзор за соблюдением порядка рассмотрения обращений осуществляются организациями в соответствии с их компетенцией. В соответствии с п. 11 Указа Президента Республики Беларусь от 15 октября 2007 г. № 498 «О дополнительных мерах по работе с обращениями граждан и юридических лиц», вышестоящий орган по каждому случаю ненадлежащего рассмотрения обращений подчиненными или входящими в его состав (систему) организациями направляет их руководителю представление о привлечении должностных лиц, допустивших нарушение порядка рассмотрения обращений, к дисциплинарной ответственности, а при выявлении в течение года повторного нарушения этими должностными лицами порядка рассмотрения обращений — представление о применении к данным лицам более строгой меры дисциплинарного взыскания вплоть до освобождения от занимаемой должности [6].

Несмотря на то, что данное основание отнесено к общим основаниям прекращения трудового договора, возможно увольнение только работника, на которого возложены обязанности по рассмотрению обращений. Согласно ч. 3 ст. 5 Закона, руководители организаций несут персональную ответственность за ненадлежащую работу с обращениями граждан и юридических лиц. Также возможно делегирование полномочий по рассмотрению обращений другим работникам на основе приказа руководителя организации или путем закрепления обязанностей в должностной инструкции.

Следует отметить, что напрямую в квалификационных справочниках не закреплена, какие именно работники осуществляют работу с обращениями. Исключением является должность заместителя руководителя организации по идеологической работе, в обязанности которого вменяется рассмотрение в пределах своей компетенции обращений работников организации и граждан. Таким образом, представляется, что круг работников, которые могут быть уволены по данному основанию, ограничен руководителем организации или уполномоченным им должностным лицом. В связи с этим целесообразно согласиться с мнениями ученых о необходимости перенесения данного основания в ст. 47 ТК [7, с. 340].

Прекращение трудового договора возможно за неоднократное нарушение порядка рассмотрения обращений. Как обращает внимание К. И. Кеник, для определения, какие действия (бездействия) могут являться основанием для применения мер дисциплинарного взыскания (в том числе увольнения), необходимо изучить ряд нормативных правовых актов, регулирующих вопросы рассмотрения обращений [2; 3; 6; 8].

Рассмотрим основные обязанности организаций, индивидуальных предпринимателей при работе с обращениями, перечисленные в Законе. К таким обязанностям, в частности, относятся: обеспечение внимательного, ответственного, доброжелательного отношения к заявителям; недопущение формализма, бюрократизма, волокиты, предвзятого, нетактичного поведения, грубости и неуважения к заявителям; информирование заявителей о принятых решениях; обеспечение контроля за исполнением принятых решений [2].

Опираясь на Закон, при проведении проверок по факту нарушения порядка рассмотрения обращений наниматель, помимо анализа соблюдения вышеназванных обязанностей, должен установить, в частности:

- принято и зарегистрировано ли обращение;
- дан ли ответ на обращение по существу, т. е. рассмотрены ли все изложенные в обращении вопросы, приняты надлежащие меры по защите, обеспечению реализации, восстановлению прав, свобод и (или) законных интересов заявителя; при этом несогласие заявителя с выводами, изложенными в ответах на письменные обращения, не свидетельствует, что вопросы не рассмотрены по существу [9, с. 5];
- дан ли ответ в соответствующей форме (в зависимости от формы обращения и дается ответ; в случае, если для дачи ответа на устное обращение требуется изучение дополнительной информации, то ответ должен быть дан в письменной форме);
- обоснован и мотивирован ли ответ, при необходимости со ссылками на нормы права, содержит ли конкретные формулировки, опровергающие или подтверждающие доводы заявителей;
- изложен ли ответ на языке обращения;
- в установленные ли сроки дан ответ (общий срок для ответа на обращения составляет пятнадцать дней; при необходимости дополнительного изучения и проверки срок продлевается до одного месяца; в исключительных случаях срок может быть превышен с обязательным письменным уведомлением заявителя о причинах такого превышения);
- разъяснен ли заявителям порядок обжалования ответов [2].

Также, в соответствии с ч. 1 ст. 5 Закона, заявителям гарантируется, что должностные лица и иные работники организаций, индивидуальные

предприниматели и их работники не имеют права разглашать сведения о личной жизни граждан без их согласия, а также сведения, составляющие государственные секреты, коммерческую и (или) иную охраняемую законом тайну, ставшие им известными в связи с рассмотрением обращений [2].

В случае нарушения хотя бы одного из указанных пунктов Закона уполномоченный работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а при наличии неоднократных нарушений наниматель вправе уволить работника.

Указанное увольнение является дисциплинарным, и требуется соблюдение порядка привлечения к ответственности. При этом нанимателю необходимо установить, что работником допущены нарушения неоднократно, т. е. два и более раза в течение шести месяцев. В законодательстве не указывается, требуется ли привлечение к ответственности за ранее совершенный проступок. Е. В. Гадлевская отмечает, что в качестве документов, подтверждающих нарушение законодательства об обращениях граждан и юридических лиц, могут выступать постановления компетентных государственных органов о наложении административных взысканий, документы, подтверждающие привлечение работника к дисциплинарной ответственности, и т. д. [10].

Кроме того, в п. 9 ч. 1 ст. 42 ТК предусмотрен более сокращенный срок, в течение которого работник может совершить неоднократное нарушение порядка рассмотрения обращений граждан, по сравнению с общим основанием расторжения трудового договора за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ч. 1 ст. 42 ТК), — шесть месяцев. В то же время считаем, что прекращение трудового договора за совершение указанных действий может подпадать под п. 6 ст. 42 ТК, т. к. надлежащее рассмотрение обращений и предоставление сведений является трудовой обязанностью отдельных категорий работников. Если за ранее совершенный проступок работник привлекался к дисциплинарной ответственности и шестимесячный срок уже истек, то наниматель в течение года вправе уволить работника по п. 6 ст. 42 ТК, но не по п. 9 ст. 42 ТК.

Таким образом, считаем обоснованным мнение ученых о необходимости исключения указанного основания расторжения трудового договора из ст. 42 ТК и дополнения им ст. 47 ТК, т. к. оно может быть применено только к отдельным категориям работников.

При этом следует отметить, что наниматель самостоятельно определяет перечень субъектов, отвечающих за совершение отдельных действий. В связи с этим целесообразно также изложить новый пункт ст. 47 ТК в следующей редакции: «11) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев)

нарушения уполномоченным должностным лицом нанимателя установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц».

Перечень деяний, за которые может быть применена самая строгая мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения, является открытым — это может быть любое действие или бездействие, противоречащее законодательству об обращениях граждан и юридических лиц.

В то же время данное основание увольнения не требует предварительного привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а в случае привлечения к указанной ответственности за нарушение порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц и последующего совершения дисциплинарного проступка в данной сфере в течение года работник может быть уволен по п. 6 ст. 42 ТК.

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. 80 с. [Вернуться к статье](#)

2. Об обращениях граждан и юридических лиц [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2011 г., № 300-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.06.2022 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

3. Кеник К. И. Законодательство об обращениях граждан и юридических лиц и ответственность за его нарушение [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

4. Филипчик Р. И., Филипчик Н. И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 35–52) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

5. 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 07.02.2023 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

6. О дополнительных мерах по работе с обращениями граждан и юридических лиц [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 окт. 2007 г., № 498 : с изм. и доп. от 14.11.2022 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

7. Волк Е. А. Основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя: дискуссионные новеллы // Право. Экономика. Социальное партнерство : сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 90-летию Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», Минск,

26 марта 2020 г. : в 2 ч. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: В. В. Лосев (гл. ред.) [и др.]. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2020. Ч. 1. С. 339–343. [Вернуться к статье](#)

8. Об основах административных процедур [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 28 окт. 2008 г., № 433-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 14.10.2022 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

9. Архив ООО «Инвестэнергогрупп». Дело № 142-11/2019, 2019 г. [Вернуться к статье](#)

10. Гадлевская Е. В. Особенности прекращения трудового договора с работниками, работающими по контракту [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)