

Заключение. На основании вышеизложенного можно констатировать как сходные черты, так и определённые различия в подходах законодателя независимых государств к классификации и определению отпусков. Очевидно, что развитие законодательства этих государств об отпусках следует осуществлять в направлении его гармонизации с учётом апробированного на практике и обоснованного с научной точки зрения опыта правового регулирования соответствующих общественных отношений.

Список цитируемых источников

1. Об отпусках: проект Закона Союза ССР // Известия. 1989. 8 дек.
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учеб. : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. 1 151 с. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.
3. Касумов А. М., Алескерова Л. Г. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе. Баку : Qanun, 2011. 172 с.

The article discusses issues related to the classification and leave the labor codes states — members of the Commonwealth of Independent States. There have been both similarities and some differences in the approach of the legislator of Independent States to the legal regulation of these issues. Formulate specific proposals for the possible improvement of a number of labor standards codes of Independent States about the leaves.

УДК 349.225.65

Е. А. Ковалёва

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», Гомель

ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Исследуются отдельные вопросы применения дисциплинарного взыскания уполномоченным должностным лицом по письменному требованию компетентных государственных органов, обосновывается введение термина «день применения дисциплинарного взыскания». Выводы и предложения подтверждаются примерами судебной практики.

Введение. Применение дисциплинарного взыскания реализуется путём оформления соответствующих документов и соблюдения установленной законодательством процедуры. Рассмотрим отдельные спорные аспекты применения дисциплинарного взыскания.

Основная часть. Согласно части четвёртой статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя, т. е. дисциплинарное взыскание может быть оформлено лицом, имеющим на это право. Круг органов (руководителей), правомочных применять дисциплинарные взыскания к различным категориям работников, определён в статье 201 ТК: орган (руководитель), которому предоставлено право приёма (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем) [1]. Правом приёма и увольнения работников обладает руководитель организации, который может передать право привлечения к дисциплинарной ответственности полностью или частично иным должностным лицам. Передача таких полномочий оформляется приказом (распоряжением) руководителя (часть вторая статьи 201 ТК).

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» (далее — постановление Пленума от 28 июня 2012 г. № 4) обращается внимание на то обстоятельство, что судам необходимо проверять уполномоченным ли должностным лицом (органом) наложено дисциплинарное взыскание. При этом следует руководствоваться нормативными правовыми актами министерств (ведомств), устанавливающими перечень должностных лиц, правомочных применять дисциплинарные взыскания в отношении конкретных категорий работников [2].

В настоящее время пунктом 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) предусмотрено, что правомочный орган (руководитель) может применять меру дисциплинарного взыскания также и по письменному требованию: государственного органа (организации) — в отношении работников органов и организаций, подчинённых или входящих в состав (систему) этого государственного органа (организации); облисполкома или Минского горисполкома — в отношении работников организаций независимо от формы собственности, расположенных на территории соот-

ветствующей административно-территориальной единицы; иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации) [3].

В вышеуказанной формулировке следует обратить внимание на то, что слова «может применить» сочетаются со словом «требование». Анализ указанного пункта 5 Декрета № 5 с учётом практики его применения ставит под сомнение тот факт, что по требованию уполномоченного органа наниматель вправе применить дисциплинарную ответственность. В некоторых случаях это, по сути, превращается в его обязанность, и наниматель, независимо от того, удовлетворит он требование компетентного органа или нет, будет привлечён к какому-либо виду юридической ответственности. Такой вывод нами сделан на основании судебных решений, связанных с несчастными случаями на производстве со смертельным исходом, исследованных О. С. Курылевой относительно материальной ответственности.

«В заключении государственного инспектора труда одним из мероприятий по устранению причин несчастного случая указано расторжение трудового контракта. На основании данного заключения наниматель уволил работника по пункту 9 статьи 42 ТК (однократное грубое нарушение требований по охране труда, повлёкшее увечье или смерть других работников). Решением суда иск работника удовлетворён, он восстановлен на работе и с нанимателя взыскано более ста восьмидесяти шести миллионов рублей среднего заработка за время вынужденного прогула (дело № 2-39/2014 архива суда Бобруйского района и города Бобруйска). Судебная коллегия по экономическим делам Верховного Суда Республики Беларусь оставила в силе решение суда и постановление апелляционной инстанции, которым отказано в иске нанимателя о взыскании с Департамента государственной инспекции труда ущерба, возникшего в связи с выплатами восстановленному работнику, уволенному по требованию государственного инспектора труда. Решение высшей судебной инстанции основано на нормах ТК, поскольку увольнение по инициативе нанимателя является его правом, а не обязанностью (дело № 230-7/2014/54A/462K архива Верховного Суда Республики Беларусь)» [4, с. 138—139].

Поскольку в данном случае увольнение по пункту 9 статьи 42 ТК является дисциплинарным, то подтверждается и право нанимателя на привлечение работника к дисциплинарной ответственности, а не его обязанность. Следовательно, согласно пункту 5 Декрета № 5 наниматель может и не удовлетворить требование компетентного государственного органа на привлечение к дисциплинарной ответственности. В то же время, в соответствии со статьёй 23.1 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом, индивидуальным предпринимателем выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений влекут предупреждение или наложение штрафа в размере до двадцати базовых величин [5].

С учётом вышеизложенного целесообразно устранить имеющиеся противоречия пункта 5 Декрета № 5, так как в данном случае нанимателю нужно только определиться, к какому виду юридической ответственности ему «выгоднее будет привлекаться».

По нашему мнению, также нуждается в уточнении понятие «день применения дисциплинарного взыскания». Данный термин очень важен как для нанимателя, так и для работника и имеет как минимум три правовых последствия: во-первых, определение момента погашения и снятия дисциплинарного взыскания (части первая и вторая статьи 203 ТК); во-вторых, признание дисциплинарного проступка систематическим для увольнения по пункту 4 статьи 42 ТК; в-третьих, нужно ли ознакомить работника с приказом о применении дисциплинарной ответственности в течение сроков наложения дисциплинарного взыскания: один месяц с момента обнаружения и шесть месяцев с момента совершения дисциплинарного проступка (части первой и четвёртой статьи 200 ТК).

Исходя из содержания части четвёртой и пятой статьи 199 ТК, таким днём может являться и день издания приказа, распоряжения, постановления нанимателя, и день ознакомления работника с приказом (распоряжением). В пункте 17 постановления Пленума от 28 июня 2012 № 4 говорится о моменте начала течения трёхмесячного срока для оспаривания приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора и указывается, что срок следует исчислять со дня ознакомления (отказа от ознакомления) работника с приказом о дисциплинарном взыскании (статья 199 ТК).

В научной и комментаторской литературе последний вопрос также уже поднимался. В частности, В. И. Кривой в комментарии к статье 203 ТК анализирует пример, из которого следует, что днём применения дисциплинарного взыскания является день ознакомления работника с приказом (распоряжением) нанимателя [6, с. 55—56]. Е. В. Мотина в работе «Сроки в институте дисциплинарной ответственности: некоторые проблемы», исследуя вышеназванный пробел правового регулирования, предлагает разрешить его в части пятой статьи 199 ТК следующим образом: приказ (распоряжение) нанимателя о дисциплинарном взыскании вступает в силу с момента ознакомления с ним работника [7, с. 282], тем самым косвенно указывая на то, что понимается под днем применения дисциплинарного взыскания.

Однако считаем, что при внесении дополнений в действующий ТК следует руководствоваться той терминологией, которая уже употреблена в нём, во избежание дополнительных разъяснений новых терминов, их единообразного толкования. Поэтому представляется, что днём применения дисципли-

нарного взыскания является день ознакомления работника с приказом (распоряжением) нанимателя. В обоснование такой позиции укажем, что работник до даты его ознакомления с приказом не знал о привлечении его к дисциплинарной ответственности и не имел (не воспринял) дополнительной обязанности претерпеть неблагоприятные последствия своего ненадлежащего поведения.

Заключение. С учётом изложенного целесообразно часть первую статьи 203 ТК дополнить предложением следующего содержания: «Днём применения дисциплинарного взыскания является день ознакомления (отказа от ознакомления) работника с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании.».

Список цитируемых источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. ; одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07. 2015 г. URL: <http://www.pravo.by/> (дата обращения: 01.02.2016).
2. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4. URL: <http://www.pravo.by/> (дата обращения: 01.02.2016).
3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс]: Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5. URL: <http://www.pravo.by/> (дата обращения: 01.02.2016).
4. Курьлева О. С. Материальная ответственность нанимателя при незаконном увольнении работника: нарушение системных связей // Теоретические и прикладные аспекты современной юридической науки : сб. матер. междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 11 дек. 2015 г.) / Нац. центр законодательства и правовых исследований ; редкол.: С. М. Сивец [и др.]. Минск : Институт радиологии, 2015. С. 137—139.
5. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 17 дек. 2002 г. ; одобр. Советом Республики 2 апр. 2003 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07. 2015 г. URL: <http://www.pravo.by/> (дата обращения: 01.02.2016).
6. Кривой В. И., Греченков А. А., Ковалёва Е. А. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде. Гомель : Е. А. Ковалёва, 2009. 228 с.
7. Мотина Е. В. Сроки в институте дисциплинарной ответственности: некоторые проблемы // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. ; редкол.: Т. А. Белова [и др.]. Минск : Белпринт, 2009. С. 278—282.

The article examines certain issues of application of a disciplinary sanction by the authorized official upon written request of the competent public authorities, justified the introduction of the term “day of the application of a disciplinary sanction”. Conclusions and proposals are confirmed by the examples of judicial practice.

УДК 349.225.6(476)

О. Н. Людвигевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи

ОЗНАКОМЛЕНИЕ РАБОТНИКА С ПРИКАЗОМ (РАСПОРЯЖЕНИЕМ), ПОСТАНОВЛЕНИЕМ О ДИСЦИПЛИНАРНОМ ВЗЫСКАНИИ

В последнее время в нашем государстве особое внимание уделяется вопросам обеспечения дисциплины труда и дисциплинарной ответственности. Ужесточение дисциплинарной ответственности, по нашему мнению, должно сопровождаться совершенствованием законодательства в целях сохранения баланса интересов нанимателя и работников, исключения неточных формулировок и коллизий.

Введение. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК) предусматривает обязательную письменную форму применения мер взыскания путём издания приказа (распоряжения), постановления нанимателя (статья 199) [1]. Дисциплинарные взыскания, объявленные устно или применяемые при помощи оформления иных документов, не имеют правового значения.

Основная часть. В соответствии с частью пятой статьи 199 ТК приказ (распоряжение), постановление нанимателя о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. При этом заслугой белорусского законодателя является включение в анализируемую статью части шестой: «Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания» [2]. В пятидневный срок не включаются период болезни работника и время пребывания его в отпуске [3]. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей [4].