

3. Калугин, В. Ю. Серьезные нарушения международного гуманитарного права и имплементация борьбы с ними в уголовном законодательстве Республики Беларусь / В. Ю. Калугин // Московский журнал международного права. – 1998. – № 3. – С. 175-188.
4. Азовцев, А. А. О некоторых различиях между комбатантами и наемниками / А. А. Азовцев, Н. Г. Александрова, Н. С. Кириченко // Право в Вооруженных Силах - Военно-правовое обозрение. — 2022. — № 5. — С. 15-20.
5. Международная конвенция о борьбе с вербовкой, использованием, финансированием и обучением наемников : [Welcom to the United Nations]. – URL: <https://www.un.org> (дата обращения: 01.05.2025).
6. Дополнительный протокол к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 года, касающийся защиты жертв международных вооруженных конфликтов : [International Committee of the Red Cross]. – URL: https://www.icrc.org/default/files/AP_I_Rus (дата обращения: 02.05.2025).
7. Гаркуша-Божко, С. Ю. Проблемы разграничения наемников и добровольцев / С. Ю. Гаркуша-Божко // Альманах молодого исследователя. — 2018. — № 5. — С. 142-146.

УДК 349.225.6

О. Н. Людвигевич

*учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь*

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ДЛЯЩЕГОСЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА

Введение. Одним из важнейших и недостаточно разработанных в науке трудового права вопросов, связанных с дисциплиной труда и дисциплинарной ответственностью работников и имеющих как теоретическое, так и практическое значение, является длящийся дисциплинарный проступок. В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) понятие длящегося дисциплинарного проступка отсутствует [1]. Вместе с тем такой проступок признается судебной практикой.

Основная часть. В соответствии с п. 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников», если после применения дисциплинарного взыскания работник продолжает виновное противоправное поведение (например, без уважительных причин снова отказывается от выполнения порученной работы), наниматель вправе вновь привлечь его к дисциплинарной ответственности [2].

Подтверждение вышеизложенному проиллюстрируем на следующем примере. Из материалов дела по иску С. о восстановлении на работе в должности начальника участка следует, что 12.11.2010 г. и 12.01.2011 г. к истцу применены дисциплинарные взыскания в виде выговоров. Поводом к увольнению истца 28.01.2012 г. послужил проступок, связанный с неразрешением жалобы жильца по устранению течи кровли, о чем составлен акт.

Решением суда Октябрьского района города Минска истец восстановлен на прежнем месте работы, поскольку дисциплинарный проступок, связанный с неприятием мер по жалобе, имел место еще до 12.01.2011 г., то есть до применения к истцу последней меры дисциплинарного взыскания.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Минского городского суда решение суда первой инстанции отменено с вынесением по делу нового решения об отказе в иске о восстановлении на работе. Судебная коллегия пришла к выводу, что у нанимателя был повод для увольнения С., поскольку, несмотря на применение меры дисциплинарного взыскания приказом от 12.01.2011 г., истец не принял мер по устранению течи кровли. Суд первой инстанции не учел, что, если после применения меры дисциплинарного взыскания работник продолжает виновное противоправное поведение, наниматель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности [3].

На первый взгляд привлечение к дисциплинарной ответственности за длящийся проступок может создать видимость повторного привлечения к ответственности за тот же дисциплинарный проступок. Однако, полагаем, привлечение к дисциплинарной ответственности за длящийся проступок является вполне оправданным хотя бы уже потому, что оно ни в коем случае не освобождает работника от исполнения неисполненной или ненадлежащим образом исполненной трудовой обязанности [4, с. 77].

Таким образом, если на работника было наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение без уважительной причины работы, которую он должен выполнять согласно трудовому договору и в дальнейшем работник вновь отказался от выполнения данной работы, наниматель вправе вновь привлечь работника к дисциплинарной ответственности, в том числе уволить по п. 6 ст. 42 ТК — за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание [5].

Однако, по нашему мнению, п.6 постановления Пленума Верховного Суда № 4 и приведенным примером не охватываются вся суть и содержание длящегося дисциплинарного проступка, поскольку проступок может совершаться работником длительное время, быть скрытым и не выявленным нанимателем.

Так, российскими авторами подчеркивается, что трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, «содержащими нормы трудового права, не предусмотрено понятие «длящийся дисциплинарный проступок». Вместе с тем, в судебной практике встречаются следующие подходы, в частности:

- длящимся является неисполнение работником трудовых обязанностей, несмотря на примененное к нему дисциплинарное взыскание;
- длящимся является дисциплинарный проступок, продолжающийся до момента его пресечения» [6].

Понимание длящегося дисциплинарного проступка во втором аспекте прослеживается и в судебной практике Республики Беларусь. Полагаем, что совершение работником длящегося дисциплинарного проступка свидетельствует, с одной стороны, об отрицательном отношении работника к исполнению трудовых обязанностей и возможности негативной оценки личности работника, а, с другой стороны, о недостаточном контроле состояния дисциплины труда со стороны должностных лиц нанимателя.

В соответствии с ч. 3 ст. 198 ТК «При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве» [1]. Данное законодательное положение оправдывает выбор нанимателем более жесткой из возможных мер дисциплинарного взыскания.

При совершении длящегося дисциплинарного проступка, который является скрытым, усложняется процедура применения меры дисциплинарного взыскания, в том числе, соблюдение сроков ее наложения.

Так М.С. Мищенко указывает, что работник может совершать одинаковые дисциплинарные проступки в разное время. «В юридической литературе к таким проступкам применяется термин «длящиеся проступки». Когда проступок сложно обнаружить (имеет скрытый, длящийся характер) — мера дисциплинарного взыскания применяется в течение шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка» [7].

Действительно, в соответствии с ч. 4 ст. 200 ТК «Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, — позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу». При рассмотрении материалов, связанных с дисциплинарным проступком, правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела [1].

Заключение. Таким образом, учитывая отсутствие в законодательстве Республики Беларусь о труде понятия длящегося дисциплинарного проступка, имеющего существенное значение для практики реализации норм о дисциплинарной ответственности работников, предлагаем дополнить Типовые правила внутреннего трудового распорядка указанным понятием: «длящийся дисциплинарный проступок — это дисциплинарный проступок, продолжаемый работником после применения к нему мер дисциплинарной ответственности, либо продолжаемый работником во времени и носящий скрытый характер». При привлечении работника к дисциплинарной ответственности за длящийся дисциплинарный проступок наниматель обязан соблюдать сроки наложения дисциплинарного взыскания, установленные ст. 200 ТК.

Список цитируемых источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-3 ; в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.07.2024 // ЭТАЛОН: информационно-поисковая система [сайт]. — URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296> (дата обращения: 22.04.2025).
2. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 // ЭТАЛОН: информационно-поисковая система [сайт]. — URL <https://etalonline.by/document/?regnum=s21200004> (дата обращения: 22.04.2025).
3. Архив суда Барановичского района и города Барановичи за 2014 г. — Обзоры судебной практики, 2014.
4. *Людвигевич, О. Н.* Дисциплинарная ответственность работников: теоретические и практические аспекты /О. Н. Людвигевич // *Pravo.by*. — 2016. — № 6. — С. 76–81.
5. *Штейнер, А. И.* Алгоритм применения дисциплинарных взысканий / А. И. Штейнер // ЭТАЛОН: информационно-поисковая система (дата обращения: 02.05.2025).
6. Прокурор разъясняет. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности за длящийся дисциплинарный проступок : сайт прокуратуры Пермского края. — URL: https://epp.genproc.gov.ru/ru/web/proc_59/activity/legal-education/explain?item=98729020 (дата обращения: 05.05.2025).
7. *Мищенко, М. С.* Порядок применения мер дисциплинарных взысканий : 10 основных правил / М. С. Мищенко // ЭТАЛОН: информационно-поисковая система [сайт]. — URL: https://etalonline.by/document/?regnum=u01501662&q_id=0 (дата обращения: 02.05.2025).

УДК 343.9

К. С. Майсюк, О. Ю. Прокуда

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь*

НЕОБХОДИМАЯ ОБОРОНА КАК ИНСТИТУТ АДМИНИСТРАТИВНО-ДЕЛИКТНОГО И УГОЛОВНОГО ПРАВА

Введение. Право на необходимую оборону — неотъемлемая составляющая правового статуса личности в Республике Беларусь, нашедшая отражение не только в Уголовном кодексе Республики Беларусь (далее — УК) и Кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее — КоАП), но и в ст.ст. 21, 24 и 25 Конституции Республики Беларусь.

Основная часть. В КоАП и УК схожим образом формулируется право на необходимую оборону. Обе статьи акцентируют внимание на безусловном характере этого права, подчеркивая, что оно принадлежит физическому лицу (ст. 3.1 КоАП) [1] или гражданину (ст. 34 УК) [2] независимо от возможности избежать