

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 дисциплинарной 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].

ТК не регулирует порядок ознакомления работника с приказом (распоряжением), постановлением нанимателя о дисциплинарном взыскании. На практике это вызывает организационно-правовые проблемы ознакомления работника удалённого структурного подразделения с приказом (распоряжением, постановлением) под расписку на оригинале. Г. Б. Шишко в этой связи полагает, что часть четвертая статьи 199 ТК будет считаться соблюденной, если работник удалённого структурного подразделения организации будет ознакомлен с приказом о наложении дисциплинарного взыскания, полученным в филиале организации из её головного офиса путём обмена документами посредством почтовой, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору [5, с. 229].

Как правило, отметка об ознакомлении с приказом (распоряжением), постановлением ставится работником на самом документе. Одновременно работник может выразить своё согласие (несогласие) с применением взыскания.

Предусмотренный в части пятой статьи 199 ТК пятидневный срок является пресекательным, т. е. ознакомление работника с приказом (распоряжением), постановлением нанимателя по истечении указанного срока лишает дисциплинарное взыскание юридической силы.

В специальной юридической литературе неоднократно обращалось внимание на использование в статье 199 ТК слов «объявление под роспись» и «ознакомление», которые по смыслу различаются, но на практике сводятся к необходимости получения письменного подтверждения ознакомления работника с приказом (распоряжением), постановлением под роспись [6, с. 54].

Заключение. Для устранения указанной неточности часть пятую статьи 199 ТК следует изложить в новой редакции: «Наниматель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.».

Список цитируемых источников

1. 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. : с изм. и доп. от 15.07.2015, № 305-3. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс. Беларусь».
2. Там же.
3. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 20 янв. 2014, № 272-3. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс. Беларусь».
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь.
5. Теоретические и практические проблемы юридической ответственности / А. Ф. Вишневский [и др.] ; под ред. В. А. Кучинского ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». Минск : Акад. МВД, 2014. 327 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов : в 40 вып. / под ред. В. И. Кривоного. Могилев : Могилев. обл. крупн. тип. 228 с. Вып. 17. Гл. 14. Дисциплинарная ответственность. Ст. 197—204

Recently in our state the special attention is given to questions of maintenance of discipline of work and a disciplinary responsibility. Disciplinary responsibility toughening, in our opinion, should be accompanied by perfection of the legislation for the purpose of preservation of balance of interests of the employer and workers, an exception of inexact formulations and collisions.

УДК 349.222

В. П. Мигас

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

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СЛУЧАЕ НАХОЖДЕНИЯ В СОСТОЯНИИ ОПЬЯНЕНИЯ ИЛИ УПОТРЕБЛЕНИЯ ЗАПРЕЩЁННЫХ ВЕЩЕСТВ

Рассмотрены особенности расторжения трудового договора по пункту 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК). Проанализированы недостатки трудового законодательства, ограничивающие осуществление государственной политики по борьбе с алкоголизмом и наркоманией, а также права и законные интересы нанимателя, сформулированы предложения по совершенствованию законодательства.

Введение. По информации Всемирной организации здравоохранения Республика Беларусь в настоящее время занимает 10 место в мире по количеству выпитого алкоголя на душу населения [1].