

**Заключение.** Понятие государственного контроля (надзора), единые материальные административно-правовые нормы по контролю и надзору органами государственного управления должны быть зафиксированы в федеральном законе о государственном контроле (надзоре) в Российской Федерации. Реализация контрольно-надзорной деятельности должна происходить в рамках нормативно установленных административных процедур. Необходимо законодательно систематизировать меры государственного принуждения.

#### Список цитируемых источников

1. Административное право Российской Федерации : учебник / под ред. А. В. Мелехина. — М. : Юстиция, 2016. — С. 265.
2. Лапина, М. А. Влияние контрольно-надзорных функций органов публичного управления на развитие реального сектора экономики / М. А. Лапина, Д. В. Карпухин // Экономика. Налоги. Право. — 2015. — № 2. — С. 127—134.
3. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти : Указ Президента РФ от 09.03.2004 № 314 (ред. от 28.09.2017) // Собр. законодательства РФ. — 2004. — № 11. — Ст. 945.
4. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля : Федер. закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 27.01.2019) // Собр. законодательства РФ. — 2008. — № 52 (ч. 1). — Ст. 6249.
5. О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 17.08.2016 № 806 (ред. от 12.10.2018) // Собр. законодательства РФ. — 2016. — № 35. — Ст. 5326.

УДК 349.225.6(476)

**О. Н. Людвигевич,**

*кандидат юридических наук*

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи*

### ВНЕСУДЕБНЫЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ СУБЪЕКТИВНЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

**Введение.** Анализ судебной практики по делам, связанным с привлечением работников к дисциплинарной ответственности, свидетельствует о доверии граждан к судебной системе. Вместе с тем могут быть использованы и иные, не менее эффективные способы разрешения разногласий между работником и нанимателем, в том числе при реализации нанимателем своего права на применение к работнику, нарушившему дисциплину труда, мер дисциплинарной ответственности.

**Основная часть.** В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК Республики Беларусь) указаны два органа, рассматривающих трудовые споры, — комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд (ст. 233) [1].

Согласно ТК Республики Беларусь для урегулирования индивидуальных трудовых споров наниматели по согласованию с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража (ст. 251) [1]. Однако на практике разрешение индивидуальных споров указанными органами осуществляется крайне редко.

В соответствии со ст. 236 ТК Республики Беларусь КТС, если она создана, является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда законодательством предусмотрен иной порядок рассмотрения. При этом в данной статье, закрепляющей открытый перечень споров, которые рассматриваются КТС, споры о снятии дисциплинарного взыскания не называются [1]. Однако Постановлением Пленума Верховного Суда от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» установлено, что споры о применении дисциплинарных взысканий относятся к компетенции КТС (п. 2) [2].

По нашему мнению, отсутствие в ст. 236 ТК Республики Беларусь четкого указания на то, что споры о применении мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения) относятся к компетенции КТС, влечет ошибки в судебной практике. С учетом изложенного считаем целесообразным дополнить ч. 2 ст. 236 ТК Республики Беларусь п. 9: «применении мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения)». Данное предложение автора настоящей работы реализовано в проекте Закона о внесении изменений в ТК Республики Беларусь. Взыскание в виде увольнения обжалуется непосредственно в суд (ст. 241 ТК Республики Беларусь) [1].

В ст. 242 Кодекса указаны сроки обращения за разрешением трудовых споров. Т. С. Таранова считает, что трудовые споры могут рассматриваться и с применением процедур медиации, и со дня заключения сторонами соглашения о применении медиации до дня прекращения медиации сроки обращения в КТС или суд должны приостанавливаться, в связи с чем необходимо внести соответствующие дополнения в ст. 242 ТК Республики Беларусь [3, с. 232].

Как справедливо отмечает В. П. Скобелев, в отечественной правовой системе находят закрепление новые положения, не согласующиеся с предписаниями ч. 1 ст. 60 Конституции о праве каждого лица на судебную защиту [4, с. 140]. Речь идет в том числе о содержании ч. 4 п. 9 устранение противоречия между нормами ТК Республики Беларусь и нормами Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», предусматривающей правило об обжаловании отказа председателя исполкома в согласовании назначения на должность лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, только в Администрацию Президента Республики Беларусь [5; 4, с. 140—141].

В этой связи отметим, что в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрена возможность обжалования дисциплинарных взысканий не только в органы рассмотрения индивидуальных трудовых споров, но и в государственную инспекцию труда (ст. 194) [6]. Однако обжалование мер ответственности в судебном порядке осуществляется в порядке искового производства, связано с возникновением спора и основывается на принципах состязательности, диспозитивности и др. Поэтому обжалование мер дисциплинарной ответственности в инспекцию труда или прокуратуру может оказаться нерезультативной и одновременно стать причиной пропуска сроков обращения за разрешением трудового спора в суд.

Законодательная практика ряда зарубежных стран предусматривает обязательную беседу с работником, нарушившим дисциплину труда, в присутствии представителя работника. Так, по законодательству о труде Франции такая беседа проводится в присутствии специального арбитра. В процессе беседы работодатель указывает причины привлечения к ответственности и истребует объяснения работника по поводу совершенного проступка [7]. Так называемая дисциплинарная встреча предусмотрена и законодательством Англии [8]. «Дисциплинарные слушания» характерны и для законодательства о труде Румынии. Установлено, что в процессе слушаний работник вправе представлять необходимые доказательства и приводить аргументы в свою защиту; на слушаниях с целью оказания правовой помощи может присутствовать представитель профсоюза [9].

Полагаем, что проведение такой беседы может быть воспринято нанимателями в Республике Беларусь вне зависимости от законодательного закрепления ее процедуры, поскольку это, во-первых, не противоречит действующему законодательству о труде, а, во-вторых, позволит нанимателям избежать применения неоправданно жестких наказаний, выяснить действительные причины нарушения дисциплины труда. Такие нарушения могут быть связаны не только с умышленным ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей, но и с усталостью, сложившимися тяжелыми обстоятельствами и т. п. Возможно, результатом такой беседы станет не применение меры взыскания, а предоставление трудового отпуска или перевод на другую работу.

Проведение беседы до применения к работнику меры ответственности может стать профилактикой конфликта, альтернативой судебному разрешению спора, попыткой досудебного его урегулирования, что соответствует общемировым тенденциям альтернативного разрешения споров непосредственно сторонами.

Как верно отмечает В. Г. Тихиня, особое значение на современном этапе развития гражданского судопроизводства следует придавать профилактике гражданско-правовых споров [10, с. 20]. Н. С. Пилипенко также указывает, что доюрисдикционное рассмотрение конфликта «позволит смягчить социальную напряженность в трудовом коллективе, а это в свою очередь послужит профилактикой возникновения индивидуальных трудовых споров» [11, с. 126].

Встреча может приобретать форму переговоров, т. е. урегулирования спора непосредственно сторонами путем сотрудничества и компромиссов, или посредничества — переговоров с участием нейтрального лица (посредника), не обладающего правом принятия решения по спору, но содействующего коммуникации и достижению соглашения сторон [12, с. 24]. Внедрение в практику реализации дисциплинарной ответственности работников таких встреч будет содействовать укреплению и развитию социально-партнерских отношений между работником и нанимателем. Положение о проведении дисциплинарных встреч может быть закреплено в локальных нормативных правовых актах.

**Заключение.** С целью защиты трудовых прав граждан при реализации процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности считаем целесообразным: 1) дополнить ч. 2 ст. 236 ТК Республики Беларусь п. 9: «применении мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения)»; 2) исключить особый порядок обжалования отказа председателя исполкома в согласовании назначения на должность лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам; 3) использовать практику проведения дисциплинарных встреч.

#### Список цитируемых источников

1. 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 29.11.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.

2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 : в ред. постановления Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь от 28.06.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

3. Таранова, Т. С. Некоторые аспекты соглашения о применении медиации / Т. С. Таранова // Конституционные права и свободы: проблемы интерпретации и реализации в национальных правовых системах : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф., Новополоцк, 28—29 окт. 2016 г. : в 3 т. / Полоц. гос. ун-т ; редкол.: И. В. Вегера (отв. ред.) [и др.]. — Новополоцк, 2016. — Т. 3. — С. 259—264.

4. Скобелев, В. П. Некоторые проблемы защиты прав и интересов в сфере наемного труда / В. П. Скобелев // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф., Минск—Гродно, 23—24 окт. 2015 г. / Междунар. ун-т «МИТСО», Гродн. гос. ун-т ; редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2015. — С. 139—142.

5. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.08.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2018.

7. Code du travail [Electronic resource] : 9 Jun 2016 // Legifrance. — Mode of access: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>. — Date of access: 05.03.2018.

8. Disciplinary and grievance procedures [Electronic resource] // Employment Law Clinic. — Mode of access: <http://employmentlawclinic.com/disciplinary-and-grievance>. — Date of access: 12.03.2018.

9. Romanian Labour Code [Electronic resource] // Codul muncii. — Mode of access: <http://www.codulmuncii.ro/en>. — Date of access: 05.03.2018.

10. Тихиня, В. Г. Исковая форма защиты права в гражданском процессе / В. Г. Тихиня // Юстиция Беларуси. — 2012. — № 2. — С. 16—20.

11. Пилипенко, Н. С. Совершенствование трудового законодательства, регулирующего досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров / Н. С. Пилипенко // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф., Минск—Гродно, 23—24 окт. 2015 г. / Междунар. ун-т «МИТСО», Гродн. гос. ун-т ; редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2015. — С. 124—127.

12. Здрок, О. Н. Примирительные процедуры в цивилистическом процессе: современная теоретическая концепция / О. Н. Здрок. — Минск : Бизнесофсет, 2013. — 108 с.

УДК 347.15/18

А. А. Ляшко

*Институт правовых исследований Национального центра законодательства  
и правовых исследований Республики Беларусь, Минск*

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СПОСОБОВ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТИВНЫХ ПРАВ**

**Введение.** Физическое лицо, как носитель субъективных прав и обязанностей, чтобы являться полноценным участником гражданских правовых отношений, должно быть определенным образом индивидуализировано с целью предотвращения его отождествления с другими лицами. Правовыми способами индивидуализации в соответствии с гражданским законодательством сегодня остаются имя и место жительства. Вместе с тем существующий правовой механизм не может в полной мере гарантировать защиту от неправомерного использования чужого имени, а также в полной мере разрешить проблему разграничения места жительства и места пребывания. Актуальность данного исследования обусловлена в первую очередь существующей проблемой выделения критериев, определяющих место жительства лица, а также в определении значения документа, удостоверяющего личность, в системе средств индивидуализации физического лица.

Именно поэтому целью исследования явилось изучение правового регулирования существующих способов индивидуализации с выработкой предложений по совершенствованию существующего законодательства.

**Основная часть.** В соответствии со ст. 18 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК Республики Беларусь) имя гражданина включает фамилию, имя собственное и отчество, если оно имеется [1]. Все юридические действия лицо осуществляет под своим именем, которое лицо получает при рождении с согласия родителей. Фамилия ребенка определяется фамилией родителей [2]. Отчество ребенку присваивается по собственному имени отца, либо по указанию матери, либо другого лица, подавшего заявление о регистрации.

По общему правилу, лицо, достигшее шестнадцати лет, по своему желанию вправе переменить свое имя. Собственное имя ребенка может быть изменено по заявлению родителей в течение года или в течение шести лет после регистрации рождения, а также в случае усыновления. Смена фамилии предусматривается также при вступлении в брак, расторжении брака, признании брака недействительным, усыновлении [2]. Изменение имени не влечет прекращения или изменение существующих прав и обязанностей гражданина, но создает для него обязанность принять необходимые меры для уведомления своих должников и кредиторов о перемене своего имени.