

Министерство образования Республики Беларусь

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ»

**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА
В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ
ПРАВОВЫХ СИСТЕМ**

Сборник научных статей

Гродно
ГрГМУ
2013

УДК 340.1

ББК 67

И66

Рекомендовано Советом юридического факультета
Гродненского государственного университета имени Янки Купалы
(протокол № 2 от 20.02.2013 г.)

Редакционная коллегия:

Сильченко Н.В. (гл. ред.); Этель Л., Карташов В.Н., Василевич Г.А.,
Тихиня В.Г., Зорин Г.А., Абрамчик Л.Я., Авдей А.Г., Игнатик М.И.,
Мартыненко И.Э., Мисаревич Н.В., Хатеневич Т.Г., Хилота В.В.

Рецензенты:

Дробязко С.Г., доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры теории и истории государства и права Белорусского государственного университета, Заслуженный юрист Республики Беларусь;

Чуприс О.И., доктор юридических наук, доцент, заместитель декана юридического факультета Белорусского государственного университета;

Леванов С.Ю., кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента, маркетинга и права Гродненского государственного аграрного университета.

Иновационное развитие общества в условиях интеграции
И 66 **правовых систем** : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я. Купалы ; редкол.:
Н.В. Сильченко (гл. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГМУ, 2013. – 456 с.

ISBN 978-985-558-169-8

В сборнике представлены научные статьи, в которых определяются правовые гарантии инновационного развития общества, анализируются проблемы правотворчества и правоприменения в условиях интеграции правовых систем, формулируются предложения и рекомендации, направленные на совершенствование позитивного права и действующего законодательства. Сборник рекомендован научным работникам, преподавателям, аспирантам.

УДК 340.1
ББК 67

ISBN 978-985-558-169-8

© Учреждение образования «Гродненский
государственный университет имени Янки
Купалы», 2013

декса по состоянию на 01.01.2013 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.

4. Лаевская, Е.В. Правовое регулирование возмещения экологического вреда в свете планируемой кодификации законодательства об охране окружающей среды и природопользовании / Е.В. Лаевская, В.Е. Лизгаро, И.С. Шахрай // Право и демократия: сб. науч. тр. / редкол.: В.Н. Бибило (отв. ред.) [и др.]. – Минск: БГУ, 2006. – Спец. вып. – С. 142–154.

5. Лизгаро, В.Е. Гражданская ответственность за нарушение законодательства об охране окружающей среды / В.Е. Лизгаро // Обзор экологического законодательства Республики Беларусь. – СПб.: Невский простор, 2003. С. 133–153.

6. Петров, В.В. Экологическое право России: учебник для вузов / В.В. Петров. – М.: БЕК, 1996. – 557 с.

7. Система платного природопользования [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: http://dmitry-006.narod.ru/ek_men.html. – Дата доступа: 28.01.2013.

The problems of compensation for harm caused to the environment as a result of a legitimate business. Analyzed payments for use of natural resources, including payments for environment contamination.

Авдей Анна Генриховна, кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой трудового и социального права учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»;

Христюк Алена Васильевна, магистрант кафедры трудового и социального права учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы».

УДК 349.2

О.Н. Людвигевич

К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ МЕР ВОЗДЕЙСТВИЯ НА НАРУШИТЕЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Приводятся доказательства необходимости правовой регламентации мер правового воздействия на нарушителей дисциплины труда. Автор вносит предложения по совершенствованию правового регулирования таких мер, реализация которых позволит разрешить ряд практических проблем.

В соответствии со статьей 198 Трудового кодекса Республики Беларусь к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, могут применяться и иные меры правового воздействия: лишение премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и др. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами [1].

Присутствие в Трудовом кодексе Республики Беларусь иных мер правового воздействия, которые, к слову, не характерны для законодательной практики государств ближнего и дальнего зарубежья, и их неполное правовое регулирование порождают возникновение в правоприменительной практике ряда существенных проблем.

Отметим, что в научной литературе представлены мнения отдельных авторов о бесосновательности таких мер. Так, В.С. Венедиктов полагает, что «ни один теоретик права не может доступно объяснить, какова юридическая природа иных правовых мер воздействия. Они не укладываются в понятие ни одного из известных видов ретроспективной юридической ответственности... Тем более, что есть и другая сторона, свидетельствующая о несостоятельности их существования... Так, применение большинства «изобретенных» законодателем мер «бьет» в первую очередь по лучшей части трудящихся. Ведь лишить премии или вознаграждения можно лишь того, кто их заработал» [2, с. 52].

В научной и практико-ориентированной литературе также неоднократно подчеркивалось, что локальное регулирование иных мер дисциплинарного воздействия таит в себе угрозу необоснованного расширения таких мер, прикрытия нанимателем под их видом штрафов, лишения надбавок, доплат и т.д. «Расширение иных мер воздействия может значительно ухудшить правовое положение работника. При этом рассчитывать на судебную защиту трудовых прав работников при столь либеральном по отношению к нанимателю подходе законодателя не приходится. Признать подобные правила локальных нормативных правовых актов и коллективных договоров недействительными в связи с ухудшением положения работников на основании части 2 статьи 7 Трудового кодекса Республики Беларусь и части 1 статьи 362 Трудового кодекса Республики Беларусь будет затруднительно, так как сам законодатель допускает в этих случаях расширение видов иных мер воздействия» [3, с. 91].

С другой стороны, широкое применение лишения премии без соответствующей меры дисциплинарного взыскания и отсутствие законодательной регламентации порядка возложения иных мер правового воздействия привели к тому, что последние нарушения дисциплины труда приобрели преимущественно «штрафной» характер, что в сфере трудовых отношений недопустимо.

При лишении премии и возложении иных мер правового воздействия на нарушителя дисциплины труда не соблюдается порядок применения мер дисциплинарного взыскания, установленный Трудовым кодексом Республики Беларусь, не всегда выясняется наличие вины работника, поскольку в соответствии со статьей 197 Кодекса, как отмечалось ранее, процедура применения этих мер определяется локальными нормативными правовыми актами. Однако в правилах внутреннего трудового распорядка и коллективных договорах зачастую указывается лишь право нанимателя лишить премии работника или уменьшить

продолжительность его отпуска на количество дней совершенных прогулов. Четкой правовой регламентации порядка применения иных мер воздействия локальные нормативные правовые акты, как правило, не содержат. Однако на практике это не является препятствием для их фактического применения к нарушившему дисциплину труда работнику. Такая ситуация вряд ли способствует фактической реализации принципов законности и справедливости юридической ответственности и достижению ее целей. Кроме того, применение таких мер зачастую производится по истечении продолжительного времени после совершения дисциплинарного проступка или его обнаружения, что в значительной степени снижает эффективность наказания правонарушителя (работника).

Обзор судебной практики по делам о дисциплинарной ответственности работников свидетельствует о широком применении нанимателями иных мер правового воздействия. Одновременно отмечается, что в судебной практике нет единообразия по вопросу о том, необходимо ли при применении иных мер правового воздействия соблюдать нормы Трудового кодекса Республики Беларусь, в частности, о порядке и сроках применения дисциплинарного взыскания [4, с. 30]. Так, решением суда г. Новополоцка удовлетворен иск гражданина П. об отмене приказа директора учреждения образования «Н.» о лишении 50 % базового размера премии за нетактичное поведение с коллегами, что предусмотрено положением о премировании работников учреждения образования. В судебном заседании установлено, что данная мера правового воздействия применена к истцу с нарушением сроков и порядка, предусмотренных статьями 199 и 200 Трудового кодекса Республики Беларусь [4, с. 30].

Приведем еще один случай. Решением суда Партизанского района г. Минска удовлетворен иск гражданина З. к государственному предприятию «Б.» об отмене приказа о лишении премии, поскольку наниматель в нарушение требований статьи 199 Трудового кодекса не истребовал от работника объяснения при издании приказа и не ознакомил с ним работника. Определением судебной коллегии по гражданским делам Минского городского суда решение отменено, дело направлено на новое рассмотрение, так как лишение премии не является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем установленные статьями 199 и 200 Трудового кодекса Республики Беларусь могут не соблюдаться [4, с. 30].

Одновременно судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь подчеркивается, что при рассмотрении споров, связанных с применением иных мер правового воздействия, суды должны проверить, соблюдены ли нанимателем нормы локальных нормативных правовых актов, регулирующих основания, условия и порядок применения этих мер.

Один из возможных вариантов решения сложившейся в судебной практике проблемы предложен К. Томашевским, который считает не-

обходимым, во-первых, ограничить нормами Трудового кодекса Республики Беларусь нанимателя в возможности локального расширения видов иных мер дисциплинарного воздействия на работника, во-вторых, законодательно урегулировать вопрос о сроках применения этих мер дисциплинарной ответственности [3, с. 92].

Соглашаясь в целом с К. Томашевским, автор настоящей статьи считает необходимым полное распространение порядка применения мер дисциплинарного взыскания и на процедуру применения иных мер правового воздействия и изложить часть четвертую статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь в новой редакции: «К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры, предусмотренные законодательством. Указанные меры применяются в порядке и в сроки, установленные для применения мер дисциплинарного взыскания».

Обозначенная редакция части четвертой статьи 198 Кодекса ограничит право нанимателя в выборе иных мер дисциплинарного воздействия, а также, что особенно важно, четко урегулирует процедуру их применения.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст по состоянию на 30.12.2010 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
2. Венедиктов, В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Харьков: Науч.-произв.-коммерч. фирма «Консум», 1996. – 156 с.
3. Томашевский, К. Закрепление мер дисциплинарной и коллективной ответственности в трудовом праве на локальном уровне / К. Томашевский // Юрист. – 2010. – № 3. – С. 90–92.
4. О практике рассмотрения судами споров о дисциплинарной ответственности работников (по материалам обзора) // Судовы веснік. – 2012. – № 3. – С. 18–30.

In article proofs of necessity of an accurate legal regulation of other measures of legal influence on infringers of discipline of work are furnished. Article contains offers on perfection of legal regulation of such measures which realisation will allow to resolve a number of practical problems.

Людвигевич Ольга Николаевна, старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса учреждения образования «Барановичский государственный университет».