

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВОВЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

УДК 349.225.6(476)

**ЛЮДВИКЕВИЧ
ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА**

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

по специальности 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Минск, 2017

Научная работа выполнена в Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

Научный руководитель

Важенкова Татьяна Николаевна,
кандидат юридических наук, доцент

Официальные оппоненты

Таранова Татьяна Сергеевна,
доктор юридических наук,
профессор, заведующий кафедрой
гражданско-правовых дисциплин
учреждения образования
«Белорусский государственный
экономический университет»

Шишко Георгий Борисович,
кандидат юридических наук,
профессор, Заслуженный юрист
Республики Беларусь, профессор
кафедры конституционного права
юридического факультета
Белорусского государственного
университета

Оппонирующая организация

**учреждение образования
«Академия Министерства
внутренних дел Республики
Беларусь»**

Защита состоится 27 декабря 2017 г. в 15.00 на заседании совета по защите диссертаций Д 07.02.01 при Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь по адресу: 220050, г. Минск, ул. Берсона, д. 1а, 3-й этаж, ауд. 339 (диссертационный зал), e-mail: center@pmrb.gov.by, тел. 226 44 50, 226 44 42.

С диссертацией можно ознакомиться в государственном учреждении «Президентская библиотека Республики Беларусь».

Автореферат разослан 24 ноября 2017 г.

Ученый секретарь совета по защите диссертаций,
кандидат юридических наук, доцент

Н.И. Тарасевич

ВВЕДЕНИЕ

Формирование социального правового государства и гражданского общества, динамичное и масштабное развитие законодательства в Республике Беларусь требуют от отечественной юридической науки повышенного внимания к проблемам разработки эффективных механизмов обеспечения и защиты прав, свобод и законных интересов граждан, особенно социально значимых, таких как право на труд, на безопасные условия труда; совершенствования правового регулирования ответственности в сфере трудовых отношений; укрепления дисциплины труда. Именно дисциплинарная ответственность является действенным механизмом, обеспечивающим надлежащее исполнение работниками своих трудовых обязанностей, безопасность на производстве, предотвращение совершения новых дисциплинарных проступков, но только при обоснованном и юридически грамотном использовании мер такой ответственности.

Вместе с тем в науке трудового права не в полной мере исследованы цель, задачи и стадии дисциплинарной ответственности, вопросы обжалования, снятия и погашения дисциплинарного взыскания; остались не подвергнутыми анализу меры дисциплинарного воздействия и положительный зарубежный опыт регулирования дисциплинарной ответственности. Большинство работ, тематика которых связана с дисциплинарной ответственностью работников, носит характер комментариев законодательства о труде.

Кроме того, обобщение правоприменительной, в частности судебной, практики показывает, что суды испытывают затруднения в применении норм материального права о порядке и сроках наложения дисциплинарных взысканий и мер дисциплинарного воздействия, а также норм процессуального права о соблюдении досудебного порядка разрешения трудовых споров. При этом специалистами отмечается, что среди прочих категорий дел трудовые споры представляют наибольшую сложность.

Цели государственной политики в области обеспечения дисциплины труда в соответствии с задачами, поставленными Президентом Республики Беларусь, усиление ответственности за нарушение дисциплины определяют значимость повышения эффективности дисциплинарной ответственности с учетом достижений отечественной юридической науки и практики применения законодательства о труде в Республике Беларусь и других странах.

Таким образом, необходимость детального исследования вопросов дисциплинарной ответственности работников обусловлена современными реалиями. Научное разрешение теоретических и практических проблем в сфере дисциплинарной ответственности работников позволит глубже оценить ее сущность, внести аргументированные предложения по совершенствованию законодательства с целью утверждения законности в трудовой сфере как в отдельных организациях, так и в Республике Беларусь в целом.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами), темами

Темы «Правовые способы укрепления трудовой дисциплины», «Проблемы злоупотребления правом и ответственности в сфере трудовых и связанных с ними отношений (вопросы правового регулирования)» и «Сравнительно-правовые исследования вопросов трудового права» решением межведомственного совета по проблемам диссертационных исследований в области права от 5 сентября 2012 г. включены в перечень актуальных направлений диссертационных исследований.

Настоящее исследование является частью выполняемых кафедрой теории права и гражданско-правовых дисциплин факультета экономики и права учреждения образования «Барановичский государственный университет» научно-исследовательских работ по темам «Современное состояние и перспективы развития гражданского, семейного и законодательства о труде Республики Беларусь» (2014–2016 гг.) и «Правотворчество и правоприменение как средства эффективного развития современного белорусского общества» (2017–2019 гг.).

Цель и задачи исследования

Целью исследования является выявление теоретических и практических проблем в сфере правового регулирования дисциплинарной ответственности работников для выработки обоснованных теоретических положений, предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование законодательства о данном виде ответственности и практики его применения.

Для достижения указанной цели поставлены и решены следующие взаимосвязанные задачи:

- разработать определение термина «дисциплинарная ответственность работника», выявить тенденции развития законодательства о данном виде ответственности;
- уточнить определения терминов «дисциплина труда» и «длящийся дисциплинарный проступок», разработать и научно обосновать определения терминов «меры дисциплинарной ответственности», «привлечение к дисциплинарной ответственности» и «реализация дисциплинарной ответственности»;
- разработать комплекс доктринальных теоретических положений о цели, функциях и принципах дисциплинарной ответственности работников;
- детализировать стадии дисциплинарной ответственности работников;
- выработать научно обоснованные предложения и рекомендации по совершенствованию правового регулирования дисциплинарной ответственности, порядка применения ее мер, их обжалования, снятия и погашения;
- предложить практические меры, направленные на уменьшение количества правонарушений и трудовых споров в сфере дисциплины труда.

Объектом научного исследования являются общественные отношения в сфере дисциплинарной ответственности работников.

Предметом исследования выступают акты законодательства Республики Беларусь и других стран, регулирующие дисциплинарную ответственность

работников, научные концепции, идеи, взгляды и теоретические разработки, касающиеся правовой природы этого вида ответственности, судебная практика и статистические данные.

Дисциплинарная ответственность в работе рассмотрена в теоретическом и практическом аспектах, а также в сравнении с ее правовым регулированием в странах ближнего и дальнего зарубежья.

Диссертант не ставил своей задачей исследование вопросов дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников, поскольку в силу ст. 5 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) данный Кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и в пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, а также работников транспорта и других категорий работников с особым характером труда.

Научная новизна

Научная новизна диссертационной работы состоит:

в комплексном исследовании теоретических и практических аспектов дисциплинарной ответственности работников на основе анализа законодательства, научных разработок и с учетом особенностей белорусского опыта реализации норм о дисциплинарной ответственности;

в применении новых подходов, характеризующихся рассмотрением дисциплинарной ответственности работников во взаимосвязи с общетеоретическими основами юридической ответственности и положительным зарубежным опытом ее регулирования;

в уточнении и дополнении ряда теоретических положений и понятий, относящихся к исследуемой проблематике;

в научной разработке предложений, направленных на совершенствование правового регулирования дисциплинарной ответственности работников;

в формировании и обосновании практических рекомендаций, имеющих целью уменьшение количества правонарушений и трудовых споров в сфере дисциплины труда.

Положения, выносимые на защиту

1. Научно обоснованное определение термина «дисциплинарная ответственность работника» как последствия совершения дисциплинарного проступка, выражающегося в применении к работнику нанимателем мер дисциплинарной ответственности (мер дисциплинарного взыскания и (или) мер дисциплинарного воздействия) в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Предложенное определение позволяет сформировать целостное представление о сущности и основании данного вида ответственности, отражает структуру мер ответственности и подчеркивает важность соблюдения порядка их применения.

Установленные тенденции развития законодательства о дисциплинарной ответственности работников: 1) конкретизация порядка применения мер ответственности; 2) расширение перечня оснований, увольнение по которым является мерой дисциплинарного взыскания; 3) корректировка перечня мер дисциплинарного взыскания, что позволяет определить перспективы дальнейшего

развития законодательства о дисциплинарной ответственности с учетом имеющегося исторического опыта.

2. Сформулированные определения терминов, используемых в сфере дисциплинарной ответственности работников:

2.1. дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным ТК Республики Беларусь, другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором и иными соглашениями индивидуально-договорного характера. Исходя из этого, предложена новая редакция названия гл. 13 «Дисциплина труда», названия и содержания ст. 193 указанного Кодекса. Отличительным признаком предложенного определения является указание на то, что правила поведения устанавливаются не только законодательством, локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором, но и иными соглашениями индивидуально-договорного характера. Данные изменения основаны на положительном зарубежном опыте, вызваны отсутствием единого подхода к определению видов дисциплины и будут способствовать устранению имеющихся в законодательстве о труде противоречий, а в практической сфере – позволят четко и правильно сформулировать основание привлечения к дисциплинарной ответственности;

2.2. длящийся дисциплинарный проступок – это дисциплинарный проступок, связанный с продолжаемым длительным неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей. Данное определение имеет существенное практическое значение и является новым для отрасли трудового права. Использование предложенного определения восполнит правовой пробел и обеспечит точное применение категориального аппарата в науке и правоприменительной практике;

2.3. меры дисциплинарной ответственности – это совокупность предусмотренных законодательством о труде мер дисциплинарного взыскания и мер дисциплинарного воздействия на нарушителей дисциплины труда, которые наниматель вправе применить за совершение дисциплинарного проступка посредством реализации дисциплинарной ответственности. Предложенная дефиниция является новой, введение ее в научный оборот и законодательство позволит четко определить статус мер дисциплинарного воздействия, обеспечит согласованность законодательства, будет способствовать единообразию правоприменительной практики;

2.4. привлечение к дисциплинарной ответственности – это стадия, связанная с возникновением между работником и нанимателем правоотношения ответственности, содержанием которого являются предварительное рассмотрение дела о дисциплинарном проступке и установление вины работника; реализация дисциплинарной ответственности – это стадия, связанная с применением к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, предусмотренных законодательством о труде мер дисциплинарной ответственности и претерпеванием таким работником конкретных неблагоприятных последствий совершенного дисциплинарного проступка. Предложенные определения

сформулированы впервые, а их введение в научный оборот позволит расширить научную базу и определить логическую последовательность правоотношений в сфере дисциплинарной ответственности.

3. Теоретически аргументированный вывод о цели дисциплинарной ответственности работников, которая заключается в обеспечении общественной безопасности и дисциплины труда посредством применения к работникам мер дисциплинарной ответственности; реализации мероприятий, направленных на выявление и предупреждение дисциплинарных проступков, воспитание работников; проведения мониторинга дисциплины труда и использования иных средств, не запрещенных законодательством о труде. Определение данной цели, сформулированной впервые, направлено на повышение эффективности дисциплинарной ответственности.

Разработанная система функций дисциплинарной ответственности работников, охватывающая следующие группы функций: 1) функции права, реализуемые в сфере дисциплинарной ответственности (регулятивная, охранительная); 2) функции трудового права, связанные с дисциплинарной ответственностью (защитная, производственная, воспитательная), 3) функции дисциплинарной ответственности работников, обусловленные ее спецификой (превентивная, наказательная). Данный вывод обеспечивает системное представление по вопросу о функциях дисциплинарной ответственности работников, который исследован в науке трудового права лишь фрагментарно и направлен на разграничение цели, задач и функций ответственности, поскольку в научной литературе допускается их смешение.

Предложенная система принципов дисциплинарной ответственности работников, включающая: 1) общеправовые принципы, реализующиеся в сфере дисциплинарной ответственности (законность, гуманизм); 2) принципы юридической ответственности (справедливость, целесообразность, виновная ответственность, гласность); 3) принципы дисциплинарной ответственности, обусловленные ее спецификой (детальное регулирование дисциплинарной ответственности, своевременность привлечения к дисциплинарной ответственности, соразмерность мер ответственности тяжести совершенного дисциплинарного проступка, соблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности и ее реализации, защита прав работников при применении и обжаловании мер дисциплинарной ответственности). Данная система, базирующаяся на научном обосновании принципов и разработке диссертантом принципов собственно дисциплинарной ответственности, обеспечит определенность правового регулирования дисциплинарной ответственности, преодоление правовых пробелов, укрепление общественной безопасности и дисциплины труда, а также будет способствовать определению путей дальнейшего совершенствования законодательства в обозначенной сфере.

4. Уточненные с учетом содержащихся в научной литературе позиций ученых положения о стадиях дисциплинарной ответственности работников: 1) возникновение субъективной ответственности, связанное с совершением дисциплинарного проступка; 2) привлечение к ответственности: а) возникновение правоотношений между работником и нанимателем по поводу совершенного

проступка; б) исследование обстоятельств совершения дисциплинарного проступка; в) установление вины работника; 3) реализация дисциплинарной ответственности: а) издание правоприменительного акта, определяющего меру ответственности за совершенное правонарушение (приказ, распоряжение, постановление); б) реализация избранной в отношении правонарушителя меры ответственности, непосредственное претерпевание неблагоприятных последствий совершенного проступка; в) период наказанности. Вывод направлен на дальнейшее развитие науки трудового права и обеспечение единства практики применения нанимателями норм о дисциплинарной ответственности работников.

5. Научно обоснованные предложения и рекомендации по совершенствованию правового регулирования в ТК Республики Беларусь основания, принципов, порядка применения и обжалования мер дисциплинарной ответственности работников:

5.1. дополнить ст. 197 общим положением о дисциплинарной ответственности работников и изложить название указанной статьи в новой редакции: «Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность». Предложение направлено на устранение терминологической неопределенности и согласование положений ст. 197 и 198;

5.2. дополнить гл. 14 статьей 197-1 «Принципы дисциплинарной ответственности». Дополнение ТК Республики Беларусь предлагаемой статьей позволит установить основные начала дисциплинарной ответственности работников, восполнить имеющиеся пробелы в правовом регулировании данного вида ответственности, а также будет способствовать эффективному и правильному разрешению трудовых споров;

5.3. закрепить термин «меры дисциплинарной ответственности», соответственно название и содержание ст. 198 изложить в новой редакции, расширяющей перечень оснований, увольнение по которым является мерой дисциплинарного взыскания; урегулировать в указанной статье порядок применения мер дисциплинарного воздействия. Данное предложение направлено на согласование названия и содержания ст. 198, 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» (далее – Декрет № 5), разрешение вопроса о необходимости соблюдения порядка и сроков применения мер взыскания при увольнении по определенным основаниям, а также урегулирование процедуры применения мер дисциплинарного воздействия;

5.4. изложить ч. 1 ст. 199 в новой редакции, устанавливающей обязанность нанимателя зафиксировать дисциплинарный проступок, а также дополнить указанную статью частью, предусматривающей обязанность нанимателя проводить до решения вопроса об увольнении работника проверку обстоятельств, связанных с совершением дисциплинарного проступка и его последствиями. Реализация данного предложения будет содействовать правильному оформлению привлечения работника к ответственности, а также обеспечит единый подход в правовом регулировании данного вопроса;

5.5. исключить из месячного срока применения мер дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 200, время ухода за больным членом семьи и пребывания на военных или специальных сборах, что обеспечит беспрепятственную реализацию нанимателями права на привлечение работников к дисциплинарной ответственности;

5.6. изложить ч. 1 ст. 201 в новой редакции и дополнить данную часть положением о привлечении работников к дисциплинарной ответственности по требованию компетентного государственного органа (организации). Предложение направлено на обеспечение согласованности соответствующих положений нормативных правовых актов;

5.7. дополнить гл. 14 статьей 201-1 «Освобождение от применения мер дисциплинарной ответственности». Реализация данного предложения будет способствовать максимальной правовой защите работников;

5.8. изложить название и содержание ст. 202 в новой редакции, предусматривающей порядок обжалования не только мер дисциплинарного взыскания, но и мер дисциплинарного воздействия, а также согласовывающей ч. 2 и 3 данной статьи. Предложение базируется на анализе правоприменительной практики и направлено на устранение пробела в правовом регулировании обжалования мер дисциплинарного воздействия, снижение вероятности произвольной трактовки данной статьи, установление единообразной судебной практики;

5.9. дополнить ч. 2 ст. 236 п. 9 следующего содержания: «применении мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения)», что обеспечит соответствие данной нормы сложившейся правоприменительной практике и будет способствовать соблюдению досудебного порядка урегулирования трудового спора;

5.10. расширить перечень лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии дисциплинарного взыскания, и предусмотреть обязательность указания оснований досрочного снятия дисциплинарных взысканий (ч. 2 и 3 ст. 203). Предложение направлено на реализацию принципа целесообразности дисциплинарной ответственности работников.

Предложения по совершенствованию законодательства представлены в проекте новой редакции гл. 14 ТК Республики Беларусь (приложение А к диссертации);

6. Разработанные с учетом положительного зарубежного опыта практические рекомендации, имеющие целью снижение уровня правонарушаемости в сфере дисциплины труда, а также уменьшение количества трудовых споров:

6.1. дополнить п. 6 ст. 12 ТК Республики Беларусь положением о праве нанимателя осуществлять мониторинг дисциплины труда. Диссертантом разработана форма для проведения мониторинга дисциплины труда (приложение Б к диссертации);

6.2. использовать практику проведения дисциплинарных встреч и неприменения мер дисциплинарной ответственности сразу после обнаружения дисциплинарного проступка.

Данные рекомендации могут быть реализованы посредством их закрепления в локальных нормативных правовых актах, позволят снизить социальную напряженность и сократить расходы на рассмотрение трудовых споров.

Личный вклад соискателя ученой степени

Диссертация является комплексным квалификационным научным исследованием, выполненным автором самостоятельно.

Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов

Выводы и рекомендации обсуждались на XV Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие общества в условиях интеграции правовых систем» (6–7 марта 2013 г., г. Гродно), XVII Международной научно-практической конференции «Проблемы правотворческой и правоприменительной практики в условиях развития информационного общества» (5–6 марта 2015 г., г. Гродно); III, IV, V и VI Международных научных конференциях «Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь» (23 ноября 2012 г., 24 мая 2013 г., 23 мая 2014 г., 2 июня 2017 г., г. Минск); Международной научно-практической конференции «Правовая политика Республики Беларусь: современное состояние и перспективы развития» (6 декабря 2013 г., г. Минск); III Международной научно-практической конференции «Специалист XXI века» (4–5 июня 2014 г., г. Барановичи); Республиканском научно-практическом семинаре «Концепция совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере» (10 февраля 2016 г., г. Минск).

Результаты исследования используются в деятельности прокуратуры города Минска, прокуратуры Брестской области, Постоянной комиссии Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь по труду и социальным вопросам, суда Барановичского района и города Барановичи, Барановичского городского исполнительного комитета, в образовательном процессе, что подтверждается соответствующими актами (справками).

Опубликование результатов диссертации

По результатам исследования опубликованы: 16 научных статей (7 авторских листов), из них 8 статей в изданиях, включенных ВАК в перечень изданий для опубликования результатов диссертационных исследований (4,65 авторских листа); 1 – в коллективной монографии (1 авторский лист); 9 – в сборниках материалов конференций (2 авторских листа); 1 – в материалах круглого стола (0,17 авторского листа). Общий объем публикаций составляет 10,17 авторских листа.

Структура и объем диссертации

Диссертация состоит из перечня сокращений и условных обозначений, введения, общей характеристики работы, четырех глав, включающих восемь разделов, заключения, библиографического списка и приложений. Объем основного текста диссертации составляет 154 страницы. Библиографический список содержит 307 наименований и приводится на 29 страницах. Приложения занимают 30 страниц.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Глава 1 «**Аналитический обзор литературы по теме. Методология и методы исследования**» содержит анализ научных работ белорусских и зарубежных авторов, посвященных дисциплинарной ответственности работников. Сделан общий вывод о недостаточности исследования в науке трудового права видов дисциплины труда, цели, задач, функций, принципов и стадий дисциплинарной ответственности, правового регулирования применения мер дисциплинарного воздействия, обжалования, снятия и погашения дисциплинарного взыскания. Отмечено, что в Республике Беларусь отсутствует современное комплексное исследование правового регулирования дисциплинарной ответственности работников, основанное на учете национального законодательства, достижений общей теории права и трудового права, а также законодательного опыта других стран.

Глава 2 «**Общие положения о дисциплинарной ответственности работников**», посвященная исследованию становления и развития законодательства о дисциплинарной ответственности работников, а также правовой сущности такой ответственности, состоит из двух разделов.

В разделе 2.1 «*Становление и развитие законодательства, регулирующего дисциплинарную ответственность работников*» установлены тенденции развития законодательства в исследуемой области: 1) конкретизация порядка применения мер ответственности; 2) расширение перечня оснований, увольнение по которым является мерой дисциплинарного взыскания; 3) корректировка перечня мер дисциплинарного взыскания.

Выявлено, что с 1918 года по настоящее время на территории Беларуси дисциплинарная ответственность работников регулировалась не только трудовыми кодексами, но и иными нормативными правовыми актами. В современный период особенностью правового регулирования дисциплинарной ответственности работников является активное регулирование такой ответственности актами Президента Республики Беларусь.

В разделе 2.2 «*Понятие и правовая сущность дисциплинарной ответственности работников как вида юридической ответственности*» исследованы понятие и сущность юридической ответственности, с позиции теоретической обоснованности анализируются концепции позитивной и негативной ответственности, рассматриваются виды юридической ответственности, разграничиваются понятия «меры защиты» и «меры ответственности». Отдельное внимание уделено дискуссионным вопросам дисциплины труда и определению ее видов.

На основе анализа доктринальных источников сделан вывод об отсутствии единого подхода к определению сущности дисциплинарной ответственности работников. В научной литературе данный вид ответственности определяется: как особая юридическая обязанность работника, совершившего дисциплинарный проступок; как правоотношение между нанимателем и правонарушителем; форма воздействия на нарушителя дисциплины; как фактическое применение мер дисциплинарного взыскания. В связи с дискуссионностью и важностью

рассматриваемого вопроса в современный период общественного развития научно обоснован вывод о том, что дисциплинарная ответственность работника – это последствие совершения дисциплинарного проступка, выражающееся в применении к работнику нанимателем мер дисциплинарной ответственности (мер дисциплинарного взыскания и (или) мер дисциплинарного воздействия) в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

Проведенное исследование позволило теоретически обосновать и предложить новую редакцию названия гл. 13, названия и содержания ст. 193 и ст. 197 ТК Республики Беларусь.

В главе 3 **«Основание, цель, принципы и стадии дисциплинарной ответственности работников»** предпринята попытка разрешения ряда концептуальных дискуссионных и недостаточно исследованных вопросов дисциплинарной ответственности работников.

Раздел 3.1 *«Основание дисциплинарной ответственности»* посвящен исследованию изложенных в научной литературе мнений по обозначенному вопросу. Подвергнут анализу состав дисциплинарного проступка, установлены некоторые недостатки в правовом регулировании основания дисциплинарной ответственности работников, предложены меры по их устранению. Сделан также вывод о необходимости закрепления в ст. 197 ТК Республики Беларусь определения термина «длящийся дисциплинарный проступок».

В разделе 3.2 *«Цель, задачи, функции и принципы дисциплинарной ответственности работников»* на основе анализа действующего законодательства, в том числе зарубежного, судебной практики, критического обзора мнений различных авторов изложена и обоснована позиция диссертанта по таким важным вопросам дисциплинарной ответственности работников, как ее целевая направленность и принципы. Определены цель, задачи и функции дисциплинарной ответственности работников, предложены дополнительные меры по достижению данной цели. Сформулировано предложение о необходимости дополнения п. 6 ст. 12 ТК Республики Беларусь положением о праве нанимателя осуществлять мониторинг и контроль выполнения работниками трудовых обязанностей. Обоснован вывод о том, что гл. 14 ТК Республики Беларусь нуждается в дополнении статьей, регуливающей принципы дисциплинарной ответственности.

В разделе 3.3 *«Стадии дисциплинарной ответственности работников»* в логической последовательности рассмотрены этапы развития дисциплинарной ответственности работников, предложены определения стадий привлечения к ответственности и ее реализации.

Глава 4 **«Организационно-правовой механизм реализации мер дисциплинарной ответственности работников»** содержит анализ законодательства Республики Беларусь и других государств в исследуемой области. Аргументируется положение о том, что правовое регулирование порядка применения мер дисциплинарного взыскания и мер дисциплинарного воздействия, их обжалования, а также снятия мер взыскания нуждается в совершенствовании.

В разделе 4.1 *«Меры дисциплинарной ответственности и их правовая сущность»* установлено, что ввиду отсутствия в ТК Республики Беларусь термина «меры дисциплинарной ответственности», во-первых, нарушена логическая связь между ст. 197 и ст. 198 данного Кодекса, во-вторых, название ст. 198 значительно уже ее содержания, поскольку в ней перечисляются меры дисциплинарного взыскания и в ч. 4 упоминаются «иные меры». В связи с этим предложено дополнить ТК Республики Беларусь указанным термином.

Выявлено, что отсутствие четкого законодательного регулирования мер дисциплинарного воздействия (лишение премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и др.) отрицательно влияет на правоприменительную практику, в частности, приводит к отсутствию единства судебной практики, что обусловило вывод о целесообразности законодательного закрепления данных мер и порядка их применения.

Обоснован вывод о том, что в ТК Республики Беларусь с учетом положений Декрета № 5 необходимо расширить перечень оснований, увольнение по которым является мерой дисциплинарного взыскания. Четкое определение дисциплинарных оснований увольнения позволит разрешить практический вопрос о необходимости соблюдения порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания при увольнении по определенным основаниям.

В разделе критически оценивается позиция отдельных авторов о целесообразности расширения перечня дисциплинарных взысканий.

В разделе 4.2 *«Правовой механизм реализации мер дисциплинарного взыскания»* детальному анализу подвергнут установленный ТК Республики Беларусь порядок применения мер дисциплинарного взыскания. Выявлены некоторые пробелы и коллизии в его правовом регулировании, в связи с чем предложены меры по их устранению. Сформулирован вывод о возможности использования нанимателями в Республике Беларусь зарубежного опыта по реализации механизмов «периода охлаждения» и «дисциплинарных встреч».

Аргументировано предложение о целесообразности дополнения гл. 14 ТК Республики Беларусь статьей 201-1 «Освобождение от применения мер дисциплинарной ответственности».

Раздел 4.3 *«Правовое регулирование обжалования мер дисциплинарной ответственности, снятия и погашения дисциплинарного взыскания»* содержит правовой анализ норм ТК об обжаловании, снятии и погашении мер дисциплинарного взыскания. Учитывая, что вопрос о порядке обжалования мер дисциплинарного воздействия остается не в полной мере регламентированным, то есть пробельным, обосновывается вывод о том, что он нуждается в восполнении на законодательном уровне. Аргументированы положения о необходимости обоснования нанимателем досрочного снятия дисциплинарного взыскания, расширения круга субъектов, которые вправе обратиться к нанимателю с вопросом о досрочном снятии дисциплинарного взыскания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации

Проведенное исследование позволило сделать следующие теоретические выводы и сформулировать практические рекомендации.

1. Научно обосновано, что дисциплинарная ответственность работника – это последствие совершения дисциплинарного проступка, выражающееся в применении к работнику нанимателем мер дисциплинарной ответственности (мер дисциплинарного взыскания и (или) мер дисциплинарного воздействия) в порядке, предусмотренном законодательством о труде [26].

На основе проведенного анализа становления и развития законодательства о дисциплинарной ответственности работников установлено, что его развитие связано со следующими тенденциями: 1) конкретизация порядка применения мер ответственности; 2) расширение перечня оснований, увольнение по которым является мерой дисциплинарного взыскания; 3) корректировка перечня мер дисциплинарного взыскания [8];

2. С учетом зарубежного опыта и с целью упорядочения законодательства о дисциплине труда предложено название гл. 13 ТК Республики Беларусь изложить в новой редакции – «Дисциплина труда», а также название и содержание ст. 193 ТК Республики Беларусь изложить в следующей редакции:

«Статья 193. Понятие и обеспечение дисциплины труда

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным настоящим Кодексом, другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором и иными соглашениями индивидуально-договорного характера.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых правовых, социально-экономических и организационно-технических условий посредством поощрения за труд, применения мер дисциплинарной ответственности.

Наниматель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда» [5; 9; 19].

Принимая во внимание отсутствие в законодательстве Республики Беларусь о труде определения термина «длящийся дисциплинарный проступок», имеющего существенное значение для практики реализации норм о дисциплинарной ответственности работников, предложено дополнить ст. 197 ТК Республики Беларусь его определением следующего содержания: «Длящимся дисциплинарным проступком считается проступок, связанный с продолжаемым длительным неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей» [22; 24].

Сформулировано и обосновано определение мер дисциплинарной ответственности как совокупности предусмотренных законодательством о труде мер дисциплинарного взыскания и мер дисциплинарного воздействия на нарушителей дисциплины труда, которые наниматель вправе применить за совершение дисциплинарного проступка посредством реализации дисциплинарной ответственности [12].

Предложены определения терминов «привлечение к дисциплинарной ответственности» и «реализация дисциплинарной ответственности»:

привлечение к дисциплинарной ответственности – это стадия, связанная с возникновением между работником и нанимателем правоотношения ответственности, содержанием которого являются предварительное рассмотрение дела о дисциплинарном проступке и установление вины работника;

реализация дисциплинарной ответственности – это стадия, связанная с применением к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, предусмотренных законодательством о труде мер дисциплинарной ответственности и претерпеванием таким работником конкретных неблагоприятных последствий совершенного дисциплинарного проступка [3; 9];

3. Разработан комплекс доктринальных теоретических положений о цели, функциях и принципах дисциплинарной ответственности работников.

Сформулирована цель дисциплинарной ответственности работников – обеспечение общественной безопасности и дисциплины труда посредством применения к работникам мер дисциплинарной ответственности; реализации мероприятий, направленных на выявление и предупреждение дисциплинарных проступков, воспитание работников; проведения мониторинга дисциплины труда и использования иных средств, не запрещенных законодательством о труде [9; 25].

Разработана система функций дисциплинарной ответственности работников, включающая следующие группы функций: 1) функции права, которые реализуются в сфере дисциплинарной ответственности (регулятивная, охранительная); 2) функции трудового права, связанные с дисциплинарной ответственностью (защитная, производственная, воспитательная), 3) функции дисциплинарной ответственности работников, обусловленные ее спецификой (превентивная, наказательная) [9; 25].

Предложена система принципов дисциплинарной ответственности работников, охватывающая три группы принципов: 1) общеправовые принципы, реализуемые в сфере дисциплинарной ответственности (законность, гуманизм); 2) принципы юридической ответственности (справедливость, целесообразность, виновная ответственность, гласность); 3) принципы дисциплинарной ответственности, обусловленные ее спецификой (детальное регулирование дисциплинарной ответственности, своевременность привлечения к дисциплинарной ответственности; соразмерность ответственности тяжести совершенного дисциплинарного проступка, соблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности и ее реализации, защита прав работников при применении и обжаловании мер дисциплинарной ответственности) [2; 9; 14; 18; 25];

4. На основе исследования существующих научных взглядов о стадиях ответственности сделан вывод о необходимости их конкретизации: 1) возникновение субъективной ответственности, связанное с совершением дисциплинарного проступка; 2) привлечение к ответственности: а) возникновение правоотношений между работником и нанимателем по поводу совершенного проступка; б) исследование обстоятельств совершения дисциплинарного

проступка; в) установление вины работника; 3) реализация дисциплинарной ответственности: а) издание правоприменительного акта, определяющего меру ответственности за совершенное правонарушение (приказ, распоряжение, постановление); б) реализация избранной в отношении правонарушителя меры ответственности, непосредственное претерпевание неблагоприятных последствий совершенного проступка; в) период наказанности [1; 3; 9];

5. Научно обоснованы предложения и рекомендации по совершенствованию правового регулирования в ТК Республики Беларусь основания, принципов, порядка применения и обжалования мер дисциплинарной ответственности работников:

5.1. изложить название ст. 197 в следующей редакции: «Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность», а также дополнить указанную статью частью следующего содержания: «Дисциплинарная ответственность реализуется посредством применения к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, предусмотренных законодательством мер дисциплинарной ответственности» [8; 12; 15; 22];

5.2. дополнить гл. 14 статьей 197-1 следующего содержания:

«Статья 197-1. Принципы дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность основывается на принципах законности, справедливости, гуманизма, целесообразности, виновной ответственности, гласности.

Привлечение к дисциплинарной ответственности и ее реализация осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом.

Меры дисциплинарной ответственности должны быть справедливыми и назначаются с учетом тяжести совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельств и последствий его совершения, степени вины работника, его предшествующей работы и поведения, а также других заслуживающих внимания обстоятельств, относящихся как к совершенному дисциплинарному проступку, так и к работнику.

Дисциплинарная ответственность не имеет своей целью унижение человеческого достоинства или причинение страданий.

Меры дисциплинарной ответственности должны быть необходимыми и достаточными для исправления работника и предупреждения совершения им новых дисциплинарных проступков.

Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности только в случае, если в неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей установлена его вина.

Привлечение и реализация дисциплинарной ответственности являются открытыми» [14; 18; 25];

5.3. название и ч. 1 ст. 198 изложить в новой редакции, а также дополнить статью частью, предшествующей ч. 1, следующего содержания:

«Статья 198. Меры дисциплинарной ответственности

Мерами дисциплинарной ответственности являются меры дисциплинарного взыскания и меры дисциплинарного воздействия.

К мерам дисциплинарного взыскания относятся:

замечание;

выговор;

увольнение (пункты 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42, пункты 1, 2, 3, 5, 5–1, 6 статьи 47)» [4; 8; 10; 16].

Установлено, что трудности, возникающие в судебной практике при разрешении трудовых споров, обуславливают необходимость распространения порядка применения мер дисциплинарного взыскания и на процедуру применения мер дисциплинарного воздействия, в связи с чем ч. 4 ст. 198 предложено изложить в следующей редакции: «К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и иные меры дисциплинарного воздействия, предусмотренные законодательством. Указанные меры дисциплинарного воздействия применяются в порядке и в сроки, установленные для применения мер дисциплинарного взыскания» [7; 12; 15; 20];

5.4. изложить ч. 1 ст. 199 в следующей редакции: «До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан зафиксировать дисциплинарный проступок и затребовать письменное объяснение работника».

Аргументирована целесообразность дополнения ст. 199 частью следующего содержания: «В случае применения увольнения как меры дисциплинарного взыскания наниматель обязан провести проверку обстоятельств, связанных с совершением дисциплинарного проступка и его последствиями. Результаты проверки оформляются актом» [8; 24];

5.5. изложить ч. 1 ст. 200 в следующей редакции: «Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, ухода за больным членом семьи, пребывания его в отпуске, на военных или специальных сборах» [7; 15; 27];

5.6. изложить ч. 1 ст. 201 в новой редакции, дополнив данную часть словами: «самостоятельно или по требованию компетентного государственного органа (организации)» [8; 9];

5.7. дополнить гл. 14 статьей 201-1 «Освобождение от применения мер дисциплинарной ответственности», изложив ее в следующей редакции: «Работник может быть освобожден от применения мер дисциплинарной ответственности в связи с малозначительностью дисциплинарного проступка или с учетом иных заслуживающих внимания обстоятельств (совершение дисциплинарного проступка вследствие стечения тяжелых обстоятельств, добровольное возмещение ущерба, предшествующее поведение работника)» [7; 9; 15];

5.8. название и содержание ч. 1 ст. 202 Кодекса изложить в следующей редакции:

«Статья 202. Порядок обжалования мер дисциплинарной ответственности

Меры дисциплинарной ответственности могут быть обжалованы в порядке, установленном настоящим Кодексом».

Установлено, что в судебной практике отсутствует единообразие в применении ч. 3 ст. 202, в связи с чем указанную часть предложено изложить в

новой редакции: «После отмены дисциплинарного взыскания, если в обоснование отмены положены обстоятельства, предусмотренные частью второй настоящей статьи, наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой статьи 200 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров» [7; 13; 15];

5.9. дополнить ч. 2 ст. 236 п. 9 следующего содержания: «применении мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения) [13; 15];

5.10. изложить ч. 2 и 3 ст. 203 в следующей редакции: «Орган (руководитель), наделенный правом применения взыскания (статья 201), при наличии фактов, свидетельствующих об исправлении работника, имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, по просьбе работника, а также иных заинтересованных лиц.

Снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением с указанием мотивов досрочного снятия взыскания» [7; 11; 15].

Предложения по совершенствованию законодательства представлены в проекте новой редакции гл. 14 ТК Республики Беларусь (приложение А к диссертации);

6. С учетом положительного зарубежного опыта разработаны практические рекомендации, направленные на снижение уровня правонарушаемости в сфере дисциплины труда, снятие социальной напряженности, а также уменьшение количества трудовых споров:

6.1. дополнить п. 6 ст. 12 ТК Республики Беларусь положением о праве нанимателя осуществлять мониторинг дисциплины труда [23]. Диссертантом разработана форма для проведения мониторинга дисциплины труда (приложение Б к диссертации);

6.2. использовать практику проведения дисциплинарных встреч и неприменения мер дисциплинарной ответственности сразу после обнаружения дисциплинарного проступка [6; 15; 21].

Рекомендации по практическому использованию результатов

Теоретические положения и выводы, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы при дальнейших научных исследованиях дисциплинарной ответственности работников, в законодательной и правоприменительной деятельности, при толковании норм права об ответственности за нарушение дисциплины труда, а также в образовательном процессе при преподавании дисциплины «Трудовое право» и спецкурсов.

Результаты диссертации нашли практическое применение в учебном процессе учреждения образования «Барановичский государственный университет».

Выводы и предложения по совершенствованию законодательства, содержащиеся в диссертации, применяются в работе Постоянной комиссии Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь по труду и социальным вопросам.

Методические рекомендации по проведению органами прокуратуры проверок соблюдения нанимателями законодательства о дисциплинарной ответственности работников, разработанные диссертантом, используются в практической деятельности прокуратуры города Минска и прокуратуры Брестской области, что подтверждается соответствующими актами.

В деятельности прокуратуры города Минска и Барановичского городского исполнительного комитета используется подготовленное диссертантом практическое пособие «Дисциплина труда (основные вопросы обеспечения по Трудовому кодексу Республики Беларусь и Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»)».

Судом Барановичского района и города Барановичи сделан вывод о возможности использования результатов исследования в целях совершенствования деятельности судебных органов при проведении с работниками судов семинаров, обобщении судебной практики, рассмотрении трудовых споров.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Людвигевич, О. Н. Проблемные аспекты применения норм права о юридической ответственности сторон трудового договора / О. Н. Людвигевич // Правоприменение: теоретические и практические проблемы / В. И. Берестень [и др.] ; под ред. В. А. Кучинского. – Минск, 2014. – С. 204–217.

Статьи в научных изданиях, включенных ВАК в перечень изданий для опубликования результатов диссертационных исследований

2. Людвигевич, О. Н. Конституционные основы юридической ответственности / О. Н. Людвигевич // Весн. Канстытуц. Суда Рэсп. Беларусь. – 2007. – № 1. – С. 103–108.

3. Людвигевич, О. Н. Стадии юридической ответственности / О. Н. Людвигевич // Юрид. журн. – 2007. – № 4. – С. 19–23.

4. Людвигевич, О. Н. Меры дисциплинарной ответственности и их правовое регулирование / О. Н. Людвигевич // Законность и правопорядок. – 2014. – № 1. – С. 49–53.

5. Людвігевіч, В. М. Дысцыпліна працы і дысцыплінарная адказнасць працаўнікоў: праблемы праваразумення і заканадаўчага рэгулявання / В.М. Людвігевіч // Вес. Нац. акад. навук Беларусі. Сер. гуманітар. навук. – 2015.– № 1. – С. 90–94.

6. Людвигевич, О. Н. Дисциплинарная ответственность работников: опыт Европы для законодательства Республики Беларусь / О. Н. Людвигевич // Весн. Гродзен. дзярж. ун-та. Сер. 4, Правазнаўства. – 2015. – № 4. – С. 81–85.

7. Людвигевич, О. Н. Совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности работников / О. Н. Людвигевич // Pravo.by. – 2015. – № 6. – С. 81–87.

8. Людвигевич, О. Н. Дисциплинарная ответственность работников: теоретические и практические аспекты / О. Н. Людвигевич // Pravo.by. – 2016. – № 6. – С. 76–81.

9. Людвигевич, О.Н. Теоретико-правовые основы дисциплинарной ответственности работников / О. Н. Людвигевич // Юстыцыя Беларусі. – 2017. – № 10. – С. 56–60.

Научные статьи в других изданиях

10. Людвигевич, О.Н. К вопросу о правовом регулировании мер воздействия на нарушителей дисциплины труда / О. Н. Людвигевич // Инновационное развитие общества в условиях интеграции правовых систем : сб. науч. ст. / Гродн. гос. ун-т ; редкол.: Н.В.Сильченко (гл. ред.) [и др.]. – Гродно, 2013. – С. 256–260.

11. Людвигевич, О. Н. К вопросу о снятии дисциплинарного взыскания / О. Н. Людвигевич // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права : сб. науч. тр. по итогам II Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1–2 нояб. 2013 г. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е. А. Волк, К. С. Костевич. – Минск, 2013. – С. 127–129.

12. Людвигевич, О. Н. Понятие и меры дисциплинарной ответственности работников / О. Н. Людвигевич // Трудовое и соц. право. – 2014. – № 4. – С. 24–27.

13. Людвигевич, О. Н. Обжалование мер дисциплинарной ответственности / О. Н. Людвигевич // 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» ; редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2015. – С. 99–101.

14. Людвигевич, О. Н. Принципы дисциплинарной ответственности работников / О. Н. Людвигевич // Проблемы правотворческой и правоприменительной практики в условиях развития информационного общества : сб. науч. ст. : в 2 ч. / Гродн. гос. ун-т ; редкол.: С. Е. Чебуранова (гл. ред.) [и др.]. – Гродно, 2015. – Ч. 2. – С. 29–32.

15. Людвигевич, О. Н. Совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности работника / О. Н. Людвигевич // Трудовое и соц. право. – 2016. – № 2. – С. 29–33.

16. Людвигевич, О. Н. Дисциплинарные основания увольнения / О. Н. Людвигевич // Теоретико-прикладные аспекты развития правовой системы общества : сб. науч. ст. : в 3 ч. / Гомел. гос. ун-т ; редкол.: И. И. Эсмантович (гл. ред.) [и др.]. – Гомель, 2016. – Ч. 2. – С. 166–172.

17. Людвигевич, О. Н. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и сущность / О. Н. Людвигевич // 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. 153–159.

Материалы конференций

18. Людвигевич, О. Н. Принцип детального регулирования юридической ответственности в сфере трудовых отношений: теоретическое обоснование и практическое значение / О. Н. Людвигевич // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : сб. материалов III Междунар. науч. конф., Минск, 23 нояб. 2012 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенов (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2012. – С. 426–429.

19. Людвигевич, О. Н. О соотношении понятий дисциплины труда и трудовой дисциплины / О. Н. Людвигевич // Правовая политика Республики Беларусь: современное состояние и перспективы развития : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 дек. 2013 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенов (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2013. – С. 262–265.

20. Людвигевич, О. Н. Меры дисциплинарной ответственности: понятие, структура, особенности правового регулирования / О. Н. Людвигевич // Конституция – Основной Закон белорусского государства и общества (к 20-летию принятия) : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 11–12 марта 2014 г. / Белорус. гос. ун-т [и др.] ; редкол.: Г. А. Василевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2014. – С. 313–315.

21. Людвигевич, О. Н. Некоторые аспекты правового регулирования дисциплинарной ответственности за рубежом / О. Н. Людвигевич // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : сб. материалов V Междунар. науч. конф., Минск, 23 мая 2014 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенов (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2014. – С. 148–151.

22. Людвигевич, О. Н. Фактическое основание дисциплинарной ответственности работников: теория и практика применения законодательства о труде / О. Н. Людвигевич // Специалист XXI века : материалы III Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 10-летию со дня образования ун-та, Барановичи, 4–5 июня 2014 г. : в 2 кн. / Баранов. гос. ун-т ; редкол.: А. В. Никишова (гл. ред.) [и др.]. – Барановичи, 2014. – Кн. 2. – С. 48–50.

23. Людвигевич, О. Н. Мониторинг дисциплины труда / О. Н. Людвигевич // Теоретические и прикладные аспекты современной юридической науки : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., посвящ. памяти проф. В. И. Семенова, Минск, 11 дек. 2015 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: С. М. Сивец [и др.]. – Минск, 2015. – С. 139–141.

24. Людвикевич, О. Н. Дисциплинарный проступок: отдельные вопросы правового регулирования / О. Н. Людвикевич // Содружество наук. Барановичи – 2017 : материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф. молодых исследователей, Барановичи, 18мая 2017 г. : 3 ч. / Баранович. гос. ун-т; редкол.: В.В. Климук (гл. ред.) [и др.]. – Барановичи, 2017. – Ч. 2. – С. 46–49.

25. Людвикевич, О. Н. Цель, функции и принципы дисциплинарной ответственности работников / О. Н. Людвикевич // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : сб. материалов VI Междунар. науч. конф., Минск, 2 июня 2017 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: С. М. Сивец [и др.]. – Минск, 2017. – С. 283–286.

26. Людвикевич, О. Н. Теоретико-правовые подходы к содержанию понятия «дисциплинарная ответственность работников» / О. Н. Людвикевич // Традиции и инновации в праве : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию юрид. фак. и 50-летию Полоц. гос. ун-та, Новополоцк, 6–7 окт. 2017 г. : в 3 т. / Полоц. гос. ун-т, Регион. учеб.-науч.-практ. Юрид. центр ; редкол.: И.В. Вегера (отв. ред.) [и др.]. – Новополоцк : Полоцкий государственный университет, 2017. – Т. 2. – С. 178–181.

Иные публикации

27. Людвикевич, О. Н. Срок применения мер дисциплинарного взыскания: некоторые практические проблемы и пути их разрешения / О. Н. Людвикевич // Конституционализация национального правопорядка : материалы круглого стола, Полоцк, 12–13 дек. 2014 г. / Полоц. гос. ун-т ; редкол.: А. Н. Пугачев (отв. ред.) [и др.]. – Новополоцк, 2014. – С. 151–153.

РЕЗЮМЕ

Людвигевич Ольга Николаевна

Правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников

Ключевые слова: юридическая ответственность, дисциплина труда, дисциплинарная ответственность, меры дисциплинарной ответственности, меры дисциплинарного взыскания, меры дисциплинарного воздействия.

Цель работы: выявление теоретических и практических проблем в сфере правового регулирования дисциплинарной ответственности работников для выработки обоснованных теоретических положений, предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование законодательства о данном виде ответственности и практики его применения.

Методы исследования: философский, диалектический, системный, дедукции, социологический, частнонаучные (сравнительно-правовой, формально-юридический, историко-правовой, структурно-правовой, метод толкования правовых норм).

Полученные результаты и их новизна: установлены тенденции развития законодательства о дисциплинарной ответственности работников; разработаны и уточнены определения основных терминов в сфере дисциплины труда и дисциплинарной ответственности, сформулирована цель такой ответственности, предложены дополнительные меры по ее достижению; представлена система функций и принципов дисциплинарной ответственности работников, уточнены ее стадии; научно обоснованы предложения по совершенствованию законодательства в исследуемой сфере. Диссертация является первым комплексным исследованием правового регулирования дисциплинарной ответственности работников, основанным на новейшем законодательстве, с учетом положительного опыта зарубежного законодателя и достижений общетеоретической науки.

Рекомендации по использованию: выводы и предложения, изложенные в работе, рекомендуется использовать при совершенствовании законодательства о дисциплинарной ответственности работников, в правоприменительной практике при реализации судами, нанимателями и другими субъектами норм о такой ответственности, в дальнейших научных исследованиях и образовательном процессе.

Область применения: законотворческая, правоприменительная, научно-исследовательская деятельность, образовательный процесс.

РЭЗІЮМЭ

Людвікевіч Вольга Мікалаеўна

Правое рэгуляванне дысцыплінарнай адказнасці работнікаў

Ключавыя словы: юрыдычная адказнасць, дысцыпліна працы, дысцыплінарная адказнасць, меры дысцыплінарнай адказнасці, меры дысцыплінарнага спагнання, меры дысцыплінарнага ўздзеяння.

Мэта працы: выяўленне тэарэтычных і практычных праблем у сферы прававога рэгулявання дысцыплінарнай адказнасці работнікаў для выпрацоўкі абгрунтаваных тэарэтычных палажэнняў, прапаноў і рэкамендацый, накіраваных на ўдасканаленне заканадаўства аб дадзеным відзе адказнасці і практыкі яго прымянення.

Метады даследавання: філасофскі, дыялектычны, сістэмны, дэдукцыі, сацыялагічны, прыватна-прававыя (параўнальна-прававы, фармальна-юрыдычны, гісторыка-прававы, структурна-прававы, метады тлумачэння прававых нормаў).

Атрыманыя вынікі і іх навізна: выдзелены асноўныя тэндэнцыі развіцця заканадаўства аб дысцыплінарнай адказнасці работнікаў; распрацаваны і ўдакладнены азначэнні асноўных тэрмінаў у сферы дысцыпліны працы і дысцыплінарнай адказнасці, сфармулявана мэта такой адказнасці, прапанаваны дадатковыя меры па яе дасягненні; прадстаўлена сістэма функцый і прынцыпаў дысцыплінарнай адказнасці работнікаў, удакладнены яе стадыі; навукова абгрунтаваны прапановы па ўдасканаленні заканадаўства ў даследуемай сферы. Дысертацыя з'яўляецца першым комплексным даследаваннем прававога рэгулявання дысцыплінарнай адказнасці работнікаў, заснаваным на навейшым заканадаўстве, з улікам пазітыўнага вопыту замежнага заканадаўца і дасягненняў агульнатэарэтычнай навукі.

Рэкамендацыі па выкарыстанні: вывады і прапановы, выкладзеныя ў працы, рэкамендуецца выкарыстоўваць пры ўдасканаленні заканадаўства аб дысцыплінарнай адказнасці работнікаў, у правапрымяняльнай практыцы пры рэалізацыі судамі, наймальнікамі і іншымі суб'ектамі нормаў аб такой адказнасці, у далейшых навуковых даследаваннях і адукацыйным працэсе.

Галіна прымянення: заканатворчая, правапрымяняльная, навукова-даследчая дзейнасць, адукацыйны працэс.

RESUME

Liudvikevich Olga Nikolaevna

Legal regulation of a disciplinary responsibility of workers

Keywords: legal responsibility, discipline of work, a disciplinary responsibility, measures of a disciplinary responsibility, a summary punishment measure, measures of disciplinary influence.

The work purpose: revealing of theoretical and practical problems in the sphere of legal regulation of a disciplinary responsibility of workers for development of well-founded theoretical positions, offers and the recommendations directed on perfection of the legislation on the given kind of responsibility and practice of its application.

Research methods: philosophical, dialectic, systematic, a method of deductions, sociological, specially scientific (comparatively legal, formally legal, historically legal, structurally legal, a method of interpretation of rules of law).

The received results and their novelty: the author has established the tendencies of development of the legislation on a disciplinary responsibility of workers, developed and specified the definitions of the basic concepts in the sphere of discipline of work and a disciplinary responsibility, formulated the purpose of such responsibility, offered additional measures on its achievement, presented the system of functions and principles of a disciplinary responsibility of workers, specified its stages, presented and scientifically proved offers on legislation perfection in investigated sphere. The dissertation is the first complex research of legal regulation of a disciplinary responsibility of the workers, based on the newest legislation, taking into account positive experience of the foreign legislator and achievements of a general-theoretical science.

Recommendations about use: the conclusions and the offers stated in the work are offered to use in improving the legislation on a disciplinary responsibility of workers, in law enforcement practice realized by courts, employers and other subjects of norms about such responsibility, in further scientific research and educational process.

Sphere of application: legislative, law enforcement, research activity, educational process.