

Учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

**ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ
И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ**

Под редакцией профессора В.А. Кучинского

Минск
Академия МВД
2014

УДК 340.13

ББК 67.0

П68

Авторы:

В.И. Берестень (3.3), Е.В. Боровая (1.9), Г.А. Василевич (3.2), С.Г. Василевич (3.2), А.А. Вишневецкий (3.9), А.Ф. Вишневецкий (1.1), В.С. Гайдельцов (2.7), Н.А. Горбатов (1.2), С.В. Добрян (2.3), Е.М. Ефременко (1.10), Э.А. Калинина (3.13), Ю.А. Климова (1.6), И.В. Козелецкий (3.5), А.Л. Козик (2.1), С.А. Корнеев (3.12), Л.И. Кукреш (2.5), В.А. Кучинский (1.3), Э.А. Лопатьевская (3.12), О.Н. Людвикович (2.6), В.А. Маджарова (1.7), О.П. Мариков (3.14), Ю.А. Мелеховец (1.5), В.И. Павлов (1.4), Л.В. Павлова (3.1), М.А. Пашкеев (3.5), В.Ч. Родевич (3.8), О.З. Рыбаключева (3.4), Э.А. Саркисова (2.4), С.А. Семенова (1.8), И.Л. Федчук (3.6, 3.7), С.П. Чигринов (2.2), Г.Б. Шишко (3.11), А.В. Ясинская-Казаченко (3.10)

Рецензенты:

доктор юридических наук, профессор С.Н. Князев;
доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси,
заслуженный деятель науки Республики Беларусь В.И. Семенков;
заслуженный юрист Республики Беларусь А.А. Федорцов

П68 **Правоприменение: теоретические и практические проблемы / В.И. Берестень [и др.] ; под ред. В.А. Кучинского ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь».** – Минск : Акад. МВД, 2014. – 375, [1] с.

ISBN 978-985-427-863-6.

Предлагаемое читателям монографическое исследование проблем применения права основывается на современной правоохранительной и судебной практике и имеет большое практическое значение. Содержащиеся в нем разделы, посвященные общетеоретическим, отраслевым и прикладным вопросам правоприменительной деятельности, привлекут к себе внимание не только исследователей теоретических основ правоприменения, но и практических работников, сотрудников правоохранительных органов, преподавателей, студентов, курсантов и слушателей юридических учебных заведений.

УДК 340.13

ББК 67.0

ISBN 978-985-427-863-6

© УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	3
Глава 1. Теоретические проблемы правоприменения	5
1.1. Развитие учения о праве в Советском государстве и его влияние на правоприменительную деятельность	5
1.2. Правоприменение и иные виды индивидуального правового регулирования	39
1.3. Правовые средства обеспечения правомерного поведения в правоприменительной деятельности	55
1.4. Правоприменительная деятельность в контексте юридической конфликтологии (опыт неклассического рассмотрения процесса разрешения правовых ситуаций)	73
1.5. Нормы права как основа правоприменения	97
1.6. Теоретико-правовые подходы к определению содержания применения права	108
1.7. Толкование норм права как необходимая стадия правоприменительного процесса	112
1.8. Правовая культура – важнейшее условие обеспечения законности в правоприменительной деятельности	119
1.9. Нравственные основы правоприменительной деятельности	124
1.10. Социальные аспекты правоприменительной деятельности	132
Глава 2. Отраслевые особенности правоприменения	137
2.1. Применение норм международного права в Республике Беларусь	137
2.2. Непосредственное действие Конституции Республики Беларусь	150
2.3. Проблемные аспекты применения законодательства об административных правонарушениях	158
2.4. Правоприменение в сфере реализации уголовной ответственности	172
2.5. Дефекты в уголовно-процессуальном законодательстве, затрудняющие отправление правосудия	188
2.6. Проблемные аспекты применения норм права о юридической ответственности сторон трудового договора	204

2.7. Правоприменение в оперативно-розыскной деятельности	217
Глава 3. Особенности правоприменения в борьбе с правонарушениями	226
3.1. Проблемы определения самоисполнимых норм и их применения в судебной практике	226
3.2. Правомерное поведение и злоупотребление правом	243
3.3. Правоприменение в сфере противодействия коррупции	258
3.4. Толкование уголовного закона в ходе правоприменительной деятельности	266
3.5. Вопросы квалификации мелких хищений в правоприменительной деятельности	274
3.6. Применение административной ответственности в сфере семейно-бытовых отношений	284
3.7. Применение административной ответственности за уклонение родителей от трудоустройства по судебному постановлению	291
3.8. Пути совершенствования правоприменительной деятельности оперативных подразделений органов внутренних дел	295
3.9. Применение законодательства о декларировании доходов и имущества физическими лицами в деятельности органов внутренних дел	305
3.10. Процедурное и процессуальное правоприменение при разрешении коллективных трудовых споров	315
3.11. Защита трудовых прав несовершеннолетних	330
3.12. Особенности рассмотрения судами индивидуальных трудовых споров	343
3.13. Роль профсоюзов в реализации законодательства о правах, свободах и законных интересах граждан	348
3.14. Институт уполномоченного по правам человека: проблемы правотворчества и правоприменения	358

2.6. Проблемные аспекты применения норм права о юридической ответственности сторон трудового договора

В теории и юридической практике применение права относится к форме его реализации, выражающейся в осуществлении властной деятельности по применению юридических норм к определенным отношениям, делам, лицам. Такая форма реализации права обладает рядом специфических особенностей¹. В частности, правоприменение – это властная деятельность специально уполномоченных субъектов в отношении определенных ситуаций, дел, четко регламентированная нормативными правовыми актами.

Применение права может быть представлено как динамический процесс, состоящий из определенных стадий (этапов): установления, анализа и оценки фактических обстоятельств дела; выбора правовой нормы, подлежащей применению; проверки подлинности текста нормы и ее толкования; принятия решения по делу; издания акта правоприменения и его реализации.

Со стадиями процесса применения юридических норм тесно связаны стадии юридической ответственности, поскольку привлечение к ответственности и ее реализация проходят в рамках правоприменительного процесса. Однако юридическая ответственность берет свое начало с момента совершения правонарушения, а правоприменительный процесс – с оценки фактических обстоятельств дела.

В этой связи отметим, что вопрос о стадиях субъективной юридической ответственности в теории права исследован недостаточно, а в науке трудового права он остается пробельным и требующим своей детальной разработки.

К слову, некоторые авторы вообще отрицают возможность постадийного развития юридической ответственности, поскольку под правовой ответственностью понимают лишь применение к правонарушителю мер наказания. По их мнению, юридической ответственностью называется применение к лицам, совершившим правонарушения, предусмотренных законом мер принуждения в установленном для этого процессуальном порядке². Такое понимание юридической ответственности является неоправданно узким и охватывает лишь отдельную стадию юридической ответственности – ее реализацию.

Вместе с тем в юридической литературе представлены позиции ученых относительно стадийности субъективной юридической ответственности, которые могут быть объединены в общую схему:

¹ См.: Вишневский А.Ф., Горбатов Н.А., Кучинский В.А. Общая теория государства и права: учеб. пособие / под общ. ред. В.А. Кучинского. Минск, 2002. С. 413.

² См.: Самощенко И.С., Фарушкин М.Х. Указ. соч. С. 69.

стадия возникновения юридической ответственности;
стадия определения конкретной меры ответственности;
стадия реализации избранной меры юридической ответственности.

Конкретизировав предложенную выше стадийность субъективной ответственности, этапы ее развития в сфере трудовых отношений можно представить в следующей логической последовательности:

1) возникновение субъективной ответственности, которое связано с совершением правонарушения;

2) привлечение к ответственности:

возникновение процессуальных правоотношений между работником и нанимателем по поводу совершенного правонарушения;
исследование обстоятельств совершения правонарушения;

3) реализация ответственности:

признание вины субъекта трудовых правоотношений и вынесение (вступление в силу) правоприменительного акта, определяющего меру ответственности за совершенное правонарушение (приказ, распоряжение, решение суда);

реализация избранной в отношении правонарушителя меры ответственности, непосредственное претерпевание неблагоприятных последствий совершенного правонарушения;

период наказанности (после назначения или реализации меры ответственности).

При этом привлечение к ответственности может быть определено как стадия, связанная с возникновением между работником и нанимателем правоотношения ответственности, содержанием которого является предварительное рассмотрение дела о правонарушении, реализация ответственности как стадия, связанная с применением к лицу, признанному виновным в совершении правонарушения, предусмотренных законом мер ответственности и претерпеванием правонарушителем конкретных неблагоприятных последствий совершенного правонарушения.

Особое значение на всех указанных стадиях юридической ответственности имеет четкая и полная правовая регламентация оснований и порядка применения мер ответственности, а также неукоснительное соблюдение норм об ответственности, тем более что ст. 72 закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» установлен прямой запрет применения аналогии права и аналогии закона при привлечении к ответственности. К слову, редакция указанной статьи не является безупречной, поскольку запрет применения аналогии права и закона должен быть установлен на всех стадиях юридической ответственности, а не только на этапе привлечения к ответственности.

По указанным причинам в качестве принципа юридической ответственности должен рассматриваться принцип ее детального регулиро-

вания. В научной литературе такой принцип не называется, однако отмечается, что присутствие многочисленных оценочных понятий в нормах об ответственности работников необходимо максимально ограничить, так как законность их применения зависит от усмотрения лиц, часто не обладающих специальными знаниями¹.

Все вопросы, касающиеся оснований, мер дисциплинарной ответственности и порядка их применения, а также оснований и порядка установления материальной ответственности работника и нанимателя, должны быть четко урегулированы. При этом преимущество, по нашему мнению, должно отдаваться не локальному регулированию ответственности сторон трудового договора, а централизованному. В этой связи следует признать, что белорусский Трудовой кодекс нуждается в некоторых коррективах и дополнениях.

Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит определений дисциплинарной и материальной ответственности, что, по нашему мнению, является упущением законодателя.

Определения понятий дисциплинарной ответственности работника и материальной ответственности работника и нанимателя целесообразно разработать на основе общетеоретического понимания субъективной юридической ответственности как особой, связанной с правонарушением обязанности конкретного правонарушителя претерпеть предусмотренные законодательством неблагоприятные, карающие его последствия совершенного им противоправного виновного деяния. Указанное определение обоснованно отражает негативный характер ответственности и указывает основание ответственности, коим является правонарушение.

Таким образом, название и содержание ст. 197 Трудового кодекса целесообразно изложить в новой редакции:

«Статья 197. Дисциплинарная ответственность

Дисциплинарная ответственность – это субъективная обязанность работника претерпеть предусмотренные трудовым законодательством неблагоприятные, карающие его последствия совершенного им дисциплинарного проступка.

Дисциплинарная ответственность возникает в связи с совершением противоправного виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарного проступка) и реализуется посредством применения к нему мер дисциплинарного взыскания и иных мер правового воздействия».

¹ См.: Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 7.

Особенностью дисциплинарной ответственности является то, что в отличие от уголовной или административной ответственности конкретные составы правонарушений, которые являются дисциплинарными проступками и могут влечь применение дисциплинарных взысканий, в законодательных актах не предусмотрены. Не установлено также, какие санкции могут применяться за тот или иной дисциплинарный проступок. Нормативные правовые акты устанавливают лишь виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания¹. В этой связи особое значение приобретают точное определение обязанностей каждого работника и ознакомление с ними работника под расписку, запрещение неоправданного расширения круга обязанностей работника с целью экономии фонда оплаты труда.

На практике, как правило, особенно в коммерческих структурах, детальному локальному регулированию трудовых обязанностей работников не уделяется должного внимания, что влечет значительные сложности при решении вопроса о правомерности их привлечения к дисциплинарной ответственности².

В соответствии со ст. 55 Трудового кодекса при организации труда работников наниматель обязан обеспечить трудовую и производственную дисциплину. В указанной формулировке, видимо, допущена ошибка. Общеизвестно, что «трудовая дисциплина» – понятие более широкое, включающее в себя другие виды дисциплины: производственную, исполнительскую, конструкторскую и т. д. Поэтому достаточным было бы указание на необходимость обеспечения трудовой дисциплины. Подобные требования обеспечения надлежащей трудовой дисциплины работников содержатся и в актах Президента Республики Беларусь – директиве от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и декрете от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

Обеспечению трудовой дисциплины, несомненно, способствовала бы фактическая реализация принципов юридической ответственности в сфере трудовых отношений, особенно принципов детального регулирования, законности и индивидуализации. Игнорирование принципиальных положений трудового законодательства, наличие большого количества оценочных понятий влекут допущение нанимателем нару-

¹ См.: Кеник К. Дисциплинарная ответственность: основания и виды // Суд. весн. 2012. № 1. С. 42.

² См.: Греченков А. А. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву // Юридическая ответственность: проблемы теории и практики: сб. науч. тр. / под ред. В. А. Кучинского, Э. А. Саркисовой. Минск, 1996. С. 55.

шений законодательства и, как результат, восстановление работника на прежнем рабочем месте.

В дополнительном исследовании помимо понятия дисциплинарной ответственности, обеспечения надлежащей трудовой дисциплины нуждаются такие вопросы, как меры дисциплинарного взыскания и иные меры воздействия на нарушителя трудовой дисциплины, их соотношение¹.

В соответствии со ст. 198 Трудового кодекса за совершение дисциплинарного правонарушения наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение (по определенным основаниям). Для отдельных категорий работников могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные законодательством.

Применение такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, влечет прекращение трудовых отношений. Наложение же дисциплинарного взыскания преследует прямо противоположную цель – укрепление трудового отношения, обеспечение выполнения работником своих трудовых обязанностей. Некоторые авторы делают вывод о необходимости устранения этого противоречия путем исключения увольнения из числа мер дисциплинарного взыскания².

Увольнение – самое серьезное последствие совершения работником дисциплинарного правонарушения, имеющее наибольшее карательное значение. Именно под страхом быть уволенными многие работники воздерживаются от нарушений трудовой дисциплины. Поэтому следует признать, что увольнение за совершение дисциплинарного проступка все же является мерой дисциплинарного взыскания, тем более что основанием для увольнения как меры ответственности является именно дисциплинарный проступок (правонарушение).

В учебной литературе представлена классификация мер дисциплинарного взыскания в зависимости от содержания на общие и специальные. К общим мерам дисциплинарного взыскания относят замечание и выговор, к специальным – увольнение³. Такая классификация справедливо относит увольнение к мерам дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 198 Трудового кодекса 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 т. д.

¹ См.: Греченков А.А. Указ соч. С. 52–55.

² См.: Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харьков, 1996. С. 54–55.

³ См.: Трудовое право : учебник / под общ. ред. В.И. Семенкова. 4-е изд. перераб. и доп. Минск, 2011. С. 501.

Объяснить присутствие «иных мер правового воздействия» достаточно сложно, так как такие меры не характерны для других видов юридической ответственности. В этой связи 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 лишиться премии или вознаграждения можно лишь того, кто их заработал»¹.

Не оспаривая обоснованность присутствия «иных мер воздействия» в белорусском трудовом законодательстве, хотелось бы обратить внимание на серьезную правоприменительную проблему, которую эти меры порождают. Широкое применение лишения премии без применения соответствующей меры дисциплинарного взыскания и отсутствие законодательной регламентации порядка применения «иных мер правового воздействия» привели к тому, что последствия нарушения трудовой дисциплины приобрели сугубо штрафной характер, что в сфере трудовых отношений недопустимо.

При лишении премии и применении иных мер правового воздействия к нарушителю трудовой дисциплины не соблюдается порядок применения мер дисциплинарного взыскания, установленный Трудовым кодексом, не всегда выясняется наличие вины работника, поскольку в соответствии со ст. 197 кодекса процедура применения этих мер определяется локальными нормативными правовыми актами. Такая ситуация вряд ли способствует практической реализации принципов законности и справедливости юридической ответственности и достижению ее целей.

В этой связи заслуживает быть отдельно отмеченным тот факт, что локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка) часто не содержат норм, регулирующих порядок применения «иных мер воздействия», что на практике не является препятствием для их фактического применения. С другой стороны, в республике не сложилась судебная практика по делам о снятии таких мер. По нашему мнению, отсутствие законодательного регулирования порядка применения мер воздействия на нарушителей трудовой дисциплины является серьезным препятствием для защиты работниками своих трудовых прав.

Один из возможных вариантов решения указанной проблемы предложен К. Томашевским, который считает необходимым, во-первых,

¹ Венедиктов В.С. Указ соч. С. 52.

ограничить нормами Трудового кодекса Республики Беларусь нанимателя в возможности локального расширения видов иных мер дисциплинарного воздействия на работника, во-вторых, законодательно урегулировать пробельный вопрос о сроках применения этих мер дисциплинарной ответственности¹.

Соглашаясь с указанным мнением, считаем возможным распространить порядок применения мер дисциплинарного взыскания и на процедуру применения «иных мер правового воздействия» и изложить ч. 4 ст. 198 Трудового кодекса в новой редакции: «К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска. Указанные меры применяются в порядке и в сроки, предусмотренные для применения мер дисциплинарного взыскания».

Данная редакция ч. 4 ст. 198 кодекса ограничит право нанимателя в выборе иных мер дисциплинарного воздействия, а также, что особенно важно, четко урегулирует процедуру их применения.

Порядок наложения дисциплинарных взысканий достаточно четко регламентирован трудовым законодательством (ст. 199–201 Трудового кодекса). Однако, как показывает судебная практика, достаточно частыми являются нарушение нанимателем порядка применения мер дисциплинарного взыскания, применение за один дисциплинарный проступок нескольких дисциплинарных взысканий, незнакомление работника с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности².

Дисциплинарное взыскание применяется вслед за совершением дисциплинарного проступка, но не позднее месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске. В установленный месячный срок включаются, например, периоды нахождения работника в командировке или на курсах повышения квалификации, что может в значительной мере воспрепятствовать привлечению к дисциплинарной ответственности. С целью реализации принципа неотвратимости применения мер ответственности предлагается изложить ч. 1 ст. 200 Трудового кодекса в новой редакции: «Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, а также времени нахождения в командировке и повышения работником квалификации вне места работы».

¹ См.: Томашевский К. Закрепление мер дисциплинарной и коллективной ответственности в трудовом праве на локальном уровне // Юрист. 2010. № 3. С. 92.

² См.: Кеник К. Систематическое неисполнение трудовых обязанностей как основание увольнения работника. // Суд. весн. 2011. № 2. С. 25.

Как отмечалось выше, начало течения месячного срока связано с днем обнаружения дисциплинарного проступка, т. е. днем, когда о нарушении дисциплины труда стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарного взыскания. Вместе с тем нормы Трудового кодекса не устанавливают обязанность такого лица сообщать о совершенном дисциплинарном проступке должностному лицу, наделенному правом привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Декрет Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусматривает в качестве дополнительных оснований для расторжения контракта по инициативе нанимателя необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими дисциплины, непривлечение без уважительных причин виновных лиц к ответственности (подп. 2.10 п. 2).

Статья 203 Трудового кодекса дает право нанимателю досрочно снять дисциплинарное взыскание путем издания приказа (распоряжения). При этом законодатель не требует от нанимателя обоснования решения о досрочном снятии взыскания. Полагаем, что для досрочного снятия дисциплинарного взыскания требуются веские причины: исправление совершившего дисциплинарный проступок работника, достигнутые им результаты и успехи в труде и т. п., что свидетельствует о дальнейшей нецелесообразности пребывания работника в состоянии наказанности. В противном случае не стоит ожидать от примененной меры должного эффекта и достижения целей дисциплинарной ответственности. Поэтому предлагается ч. 2 и 3 ст. 203 Трудового кодекса изложить в новой редакции:

«Орган (руководитель), применивший взыскание, 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, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением с указанием мотивов досрочного снятия взыскания».

Материальная ответственность сторон трудового договора также является самостоятельным видом юридической ответственности, имеющим свои особенности. В частности, материальная ответственность в сфере трудовых отношений связана с совершением правонарушения, повлекшего причинение ущерба другой стороне трудового договора, имеет особый порядок привлечения и реализации.

Особенностью материальной ответственности является и ее регулирование в императивном порядке. Так, основания, пределы и порядок возмещения материального ущерба в отличие от гражданского законодательства установлены законодательством и не могут быть изменены по соглашению сторон¹.

Материальная и дисциплинарная ответственность работников имеют одно основание – дисциплинарный проступок, однако, как верно отмечает Г.Б. Шишко, «материальная ответственность не является дисциплинарной ответственностью и не подменяет ее»². Об этом свидетельствует и ч. 8 ст. 408 Трудового кодекса, предусматривающая возмещение ущерба независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности.

Отметим, что в научной литературе предпринята попытка сближения норм о материальной и дисциплинарной ответственности. Так, российским исследователем проблем эффективности правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности А.В. Колосовским предложено объединить все нормы, регулирующие ответственность в сфере трудового права в единый раздел «Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»³. На наш взгляд, предложено не совсем удачное название раздела. Более того, положения о дисциплинарной ответственности находятся в неразрывной связи с понятием трудовой дисциплины, ее обеспечением (в том числе при помощи методов поощрения и убеждения), которые нелогично переносить в единый раздел об ответственности сторон трудового договора.

Одновременно следует особо подчеркнуть, что связь материальной и дисциплинарной ответственности очевидна. В частности, правовые отношения в связи с возмещением ущерба по трудовому праву «призваны в первую очередь оказывать дисциплинирующее воздействие на работника»⁴.

Материальная ответственность в сфере трудовых отношений может быть классифицирована на ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работников и ответственность работника за причинение ущерба нанимателю.

¹ См.: Кеник К.И. Материальная ответственность работников [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Шишко Г.Б. Трудовая дисциплина. Минск, 2000. С. 74.

³ См.: Колосовский А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 12.

⁴ Жвиридовская С.Л. Правовое регулирование материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Минск, 2004. С. 8.

Таким образом, материальная ответственность в трудовом праве является двусторонней¹, взаимной².

Однако структура Трудового кодекса принципа взаимной ответственности работника и нанимателя не отражает. Так, разд. V кодекса именуется «Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде». В сущности, в раздел включены главы, регулирующие лишь материальную ответственность работников и содержащие общие положения о надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства. Что же касается материальной ответственности нанимателей, о наличии которой позволяют утверждать некоторые статьи Трудового кодекса, то в разд. V она фактически не упоминается. Вместе с тем трудовым законодательством предусмотрены неблагоприятные последствия материального плана для нанимателя в случае нарушения им трудовых прав работников. Так, Трудовым кодексом предусмотрена ответственность нанимателя за задержку расчета при увольнении и выдачи трудовой книжки (ст. 78, 79), незаконное отстранение работника от работы (ст. 49) и в других случаях. Указанное выше свидетельствует о целесообразности дополнения Трудового кодекса главой о материальной ответственности нанимателей.

В ранее действовавшей редакции Трудового кодекса содержалась гл. 38 «Ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей». Сейчас вопросы возмещения ущерба, причиненного жизни и здоровью работников, регулируются указом Президента Республики Беларусь № 530 «О страховой деятельности». Такая практика соответствует мировым стандартам и направлена на гарантированность предусмотренных выплат пострадавшему работнику и членам его семьи. Таким образом, вопрос об ответственности нанимателя за ущерб, причиненный жизни и здоровью работников, урегулирован надлежащим образом. А вот вопрос об ответственности нанимателя за причинение вреда работнику в результате нарушения его других трудовых прав не нашел своего надлежащего закрепления в Трудовом кодексе и, несмотря на название разд. V кодекса, остается пробельным. Более того, отсутствие в Трудовом кодексе отдельной главы о материальной ответственности нанимателя создает впечатление свободы нанимателя от такой ответственности и затрудняет применение норм кодекса.

¹ См.: Василевич Г.А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб Минск, 2001. С. 3.

² См.: Греченков А.А. Материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю. Минск, 2012. С. 5.

Как обоснованно отмечает К. Томашевский, Трудовой кодекс представляет собой кодификационный закон, призванный обеспечить полное и системное регулирование трудовых и связанных с ними иных общественных отношений. Трудовой кодекс призван играть роль своего рода «трудовой конституции» Беларуси, определять направления развития всего трудового законодательства. Однако в ходе реформы трудового законодательства 2007 г. многие нормы были заменены отсылками к подзаконным нормативным правовым актам, были исключены целые главы, в том числе и гл. 38 Трудового кодекса¹.

Представляется, что для решения указанной проблемы целесообразно обратиться к опыту российского законодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит разд. XI «Материальная ответственность сторон трудового договора», в который включены гл. «Общие положения», «Материальная ответственность работодателя перед работником», «Материальная ответственность работника».

В гл. 37 Трудового кодекса Российской Федерации включены положения о взаимной ответственности сторон трудового договора и условиях наступления материальной ответственности. Глава 38, регулирующая материальную ответственность работодателя, содержит статьи об основаниях наступления материальной ответственности, в том числе и при причинении ущерба имуществу работника; возмещении морального вреда.

Отдельно следует остановиться на теоретических и практических аспектах возмещения нанятым морального вреда. Статья 246 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом. Таким образом, возмещение морального вреда по решению суда производится только в случаях неправомерного увольнения или перевода. Обоснованность такого ограничения случаев возмещения работнику морального вреда вызывает сомнения.

Статьей 60 Конституции Республики Беларусь предусмотрено право граждан на материальное возмещение морального вреда. Согласно ст. 152 Гражданского кодекса Республики Беларусь, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания)

¹ См.: Томашевский К. Опыт десятилетнего применения Трудового кодекса Республики Беларусь: тенденции и перспективы его совершенствования // Юстиция Беларуси. 2010. № 1. С. 47–48.

действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, гражданин вправе требовать от нарушителя денежную компенсацию указанного вреда. При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред.

Безусловно, физические и нравственные страдания (моральный вред) причиняются не только незаконным увольнением или переводом, но и неправомерным применением мер дисциплинарного взыскания, перемещением, изменением существенных условий труда, отстранением от работы и т. д. Поэтому оправданным является предложение о необходимости реализации концепции широкого понимания морального вреда в трудовом праве: любое нарушение трудовых прав влечет причинение морального вреда, подлежащего компенсации¹.

Р. Филипчик в этой связи совершенно справедливо полагает, что «современный институт возмещения морального вреда в трудовом праве нельзя признать завершенной конструкцией, не требующей теоретической и законодательной доработки. Особенно это касается расширения перечня случаев компенсации морального вреда». Он указывает на некорректность изложения ст. 246 Трудового кодекса в том плане, что по требованию работника суд вынести решение о возмещении морального вреда обязан, а не «вправе»².

Одновременно с расширением оснований для возмещения работникам морального вреда следует критически отнестись к возможности компенсации морального вреда при увольнении с нарушением установленного порядка. По нашему мнению, из установленного правила должна быть исключена возможность компенсации морального вреда работнику при его увольнении за совершение дисциплинарного проступка, если наниматель нарушил лишь процедуру увольнения.

Таким образом, разд. V Трудового кодекса нуждается в дополнении его главой о материальной ответственности нанимателей.

Что же касается материальной ответственности работника, то статистика свидетельствует о рассмотрении судами значительного количества дел о возмещении работниками материального ущерба. В пе-

¹ См.: Мотина Е.В. Понятие, основания компенсации морального вреда и субъекты, имеющие право на такую компенсацию // Библиотечка журнала «Юрист». 2009. № 10. С. 5.

² См.: Филипчик Р. О некоторых вопросах судебной практики по возмещению морального вреда // Суд. веснік. 2011. № 2. С. 29–30.

Как обоснованно отмечает К. Томашевский, Трудовой кодекс представляет собой кодификационный закон, призванный обеспечить полное и системное регулирование трудовых и связанных с ними иных общественных отношений. Трудовой кодекс призван играть роль своего рода «трудовой конституции» Беларуси, определять направления развития всего трудового законодательства. Однако в ходе реформы трудового законодательства 2007 г. многие нормы были заменены отсылками к подзаконным нормативным правовым актам, были исключены целые главы, в том числе и гл. 38 Трудового кодекса¹.

Представляется, что для решения указанной проблемы целесообразно обратиться к опыту российского законодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит разд. XI «Материальная ответственность сторон трудового договора», в который включены гл. «Общие положения», «Материальная ответственность работодателя перед работником», «Материальная ответственность работника».

В гл. 37 Трудового кодекса Российской Федерации включены положения о взаимной ответственности сторон трудового договора и условиях наступления материальной ответственности. Глава 38, регулирующая материальную ответственность работодателя, содержит статьи об основаниях наступления материальной ответственности, в том числе и при причинении ущерба имуществу работника; возмещении морального вреда.

Отдельно следует остановиться на теоретических и практических аспектах возмещения нанимателем морального вреда. Статья 246 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом. Таким образом, возмещение морального вреда по решению суда производится только в случаях неправомерного увольнения или перевода. Обоснованность такого ограничения случаев возмещения работнику морального вреда вызывает сомнения.

Статьей 60 Конституции Республики Беларусь предусмотрено право граждан на материальное возмещение морального вреда. Согласно ст. 152 Гражданского кодекса Республики Беларусь, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания)

¹ См.: Томашевский К. Опыт десятилетнего применения Трудового кодекса Республики Беларусь: тенденции и перспективы его совершенствования // Юстиция Беларуси. 2010. № 1. С. 47–48.

риод с 2006 по 2009 г. количество таких дел выросло с 1661 до 2062, т. е. более чем в 1,2 раза¹.

Судебная статистика за 2010–2011 гг. несколько изменилась. В 2010 г. судами республики рассмотрен 2061 иск о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей, из них удовлетворено 1882 (более 91 %)², в 2011 г. количество поданных исковых заявлений несколько уменьшилось и составило 1790, из них удовлетворено 1638 (91,5 %)³. Статистика свидетельствует об активном использовании нанимателями права на возмещение причиненного работниками ущерба.

Однако в правовом регулировании материальной ответственности работников есть проблемы, ожидающие своего разрешения. Так, гл. 37 Трудового кодекса регулирует материальную ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, но вместе с тем, как верно отмечено А.А. Греченковым, ущерб работником нанимателю может быть причинен как при исполнении, так и не при исполнении своих трудовых обязанностей⁴. Пунктом 6 ст. 404 Трудового кодекса предусмотрена полная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей. Обнаружившееся явное противоречие предлагается устранить путем изложения названия гл. 37 в новой редакции – «Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю».

Упомянутая выше ст. 404 Трудового кодекса содержит закрытый перечень случаев полной материальной ответственности работников. Полагаем, что указанный перечень должен быть дополнен п. 7 следующего содержания: «ущерб причинен работником, с которым заключен контракт, излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением», поскольку полная материальная ответственность работающих по контракту предусмотрена декретом Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (подп. 2.8 п. 2). По на-

¹ См.: Соколовская А. Материальная ответственность работников. Подготовка и рассмотрение гражданского дела // Суд. вестн. 2010. № 2. С. 41.

² См.: Краткие статистические данные о работе судов за 2010 год [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал Верховного Суда Респ. Беларусь. Режим доступа: <http://www.supcourt.by/cgi-bin/index.cgi?vm=d&vr=stat&nd=5> (дата обращения: 20.08.2012).

³ См.: Краткие статистические данные о работе судов за 2011 год [Электронный ресурс] // Там же.

⁴ См.: Греченков А.А. Материальная ответственность работников [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

шему мнению, дополнение ст. 404 таким пунктом позволит решить возникающую на практике проблему установления полной материальной ответственности и будет способствовать организации тесных системных связей между Трудовым кодексом и иными актами законодательства о труде, поможет разрешить дискуссионность вопроса о материальной ответственности работников, работающих по контракту.

Таким образом, правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников и материальной ответственности работников и нанимателей нуждается в совершенствовании. В частности, целесообразно законодательно определить понятие дисциплинарной ответственности; четко определить виды и порядок применения «иных мер воздействия» на нарушителя трудовой дисциплины; предусмотреть обоснование досрочного снятия дисциплинарно взыскания; дополнить Трудовой кодекс Республики Беларусь главой, регулирующей материальную ответственность нанимателя; название гл. 37 Трудового кодекса изложить в новой редакции; дополнить ст. 404 Трудового кодекса п. 7.

Представляется, что указанные дополнения законодательства о юридической ответственности сторон трудового договора восполнят имеющиеся пробелы, обеспечат реализацию важнейших принципов ответственности и в конечном итоге окажут положительное воздействие на практику применения таких норм.

2.7. Правоприменение в оперативно-розыскной деятельности

Применение норм права в различных научных источниках определяется по-разному. Это касается как раскрытия содержания названной формы реализации правовых предписаний, так и элементов ее структуры, а равно стадий процесса реализации. Но в этих определениях есть то общее, что позволяет сказать, что применение норм права есть государственно-властная деятельность компетентных государственных органов (или лиц по специальному уполномочию государства), заключающаяся в вынесении индивидуальных конкретных предписаний, направленных на реализацию норм права. Как уже отмечалось в первой главе, применение норм права характеризуется следующими признаками: государственной властью деятельности; исключительностью субъектов (компетентных государственных органов), осуществляющих правоприменение; необходимостью вынесения индивидуально-конкретных предписаний; процессуальностью (процедурностью). Следовательно правоприменение обязательно влечет вторжение государства в те или иные социальные сферы, что не всегда согласуется с