

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

А. С. Крылов

*Исправительное учреждение «Тюрьма № 4»
управления Департамента исполнения наказаний*

*Министерства внутренних дел по Могилевской области,
заместитель начальника по идеологической работе и кадровому обеспечению*

Аннотация. В данной статье предлагается рассмотреть порядок применения мер дисциплинарного взыскания к работнику, раскрыть актуальные проблемы его применения и на основании этого выработать предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство Республики Беларусь, регламентирующее вопросы дисциплинарной ответственности.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, законодательство, дисциплинарное взыскание, Трудовой кодекс Республики Беларусь.

Annotation. This article proposes to consider the procedure for the application of disciplinary action to the employee, to disclose the actual problems of its application and on the basis of this to develop proposals for amending and additions to the current legislation of the Republic of Belarus, regulating the issues of disciplinary responsibility.

Keywords: labor discipline, legislation, disciplinary action, labor code.

Вопросы в области соблюдения дисциплины труда актуальны на сегодняшний день, и принятый нашей страной курс на проведение государственной политики в области обеспечения высокой дисциплины труда этому подтверждение. Одним из условий повышения эффективности производства, качества выпускаемой продукции, оказания услуг населению и неукоснительного соблюдения требований охраны труда является соблюдение трудовой дисциплины. Необходимо отметить, что Главой государства вопросу соблюдения трудовой дисциплины уделяется большое внимание, что нашло свое отражение в Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Директиве Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 года № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» и Декрете Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

Вопросы соблюдения дисциплины труда регулируются различными нормативными правовыми актами и в первую очередь Трудовым кодексом Республики Беларусь Республики Беларусь (далее — ТК).

Как видно из определения трудовой дисциплины в ТК (статья 193 ТК), это обязательная норма для всех субъектов трудовых правоотношений по подчинению установленным локальным нормативным правовым актам нанимателя (трудоуому распорядку) и надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, которые не противоречат действующему законодательству.

Глава 14 ТК регламентирует дисциплинарную ответственность работников. Дисциплинарный проступок в трудовом законодательстве (статья 197 ТК) — это противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Из данного определения можно выделить его основные признаки. Во-первых, это противоправность деяния, во-вторых, виновность работника и, в-третьих, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Только при соблюдении этих условий наниматель имеет право привлечь работника к ответственности.

Статьей 198 ТК определены 4 меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев и увольнение). Для отдельных категорий работников с особым характером труда (например, для сотрудников органов внутренних дел, военнослужащих Вооруженных Сил и т. д.) предусматриваются и другие меры дисциплинарного взыскания (например, строгий выговор, понижение в воинском или специальном звании и т. д.). При этом правом выбора меры дисциплинарного взыскания к работнику наделен только наниматель. Законодатель обязал нанимателя при выборе и определении меры дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующую работу и поведение работника [1].

Таким образом, применение дисциплинарного взыскания имеет большое значение, с одной стороны, для работника, другой — для нанимателя. И если для нанимателя применение норм данного института в первую очередь связано с поддержанием должного уровня трудовой дисциплины, соблюдением норм охраны труда и т. д., то для работника применение к нему мер дисциплинарного реагирования влечет негативные последствия, вплоть до прекращения трудовых отношений. В связи с этим перед нанимателем встает вопрос неукоснительного соблюдения трудового законодательства и его правильного применения, так как в случае неправомерного наложения дисциплинарного взыскания негативные последствия наступят уже для нанимателя.

Судебная практика нашей страны показывает, что при применении мер дисциплинарного взыскания наниматели нередко допускают нарушения норм законодательства. Верховным Судом Республики Беларусь была изучена практика применения судами законодательства о труде, в связи с чем и обусловлено принятие на Пленуме 28 июня 2012 года № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» (далее — постановление № 4). В постановлении обращается внимание судов на то, что правильное рассмотрение судами споров в области трудовой дисциплины укрепит законность в трудовых отношениях, позволит защитить права и интересы субъектов трудовых отношений.

Вместе с тем изучение и сравнение норм постановления № 4 и трудового законодательства показывает, что трудовое законодательство требует совершенствования, так как в ТК имеются пробелы в праве. Например, в постановлении № 4, в отличие от ТК, упоминается понятие вины и степени вины работника в совершении противоправного деяния, которое согласно части 2 пункта 3 постановления № 4 может выражаться как в форме умысла, так и неосторожности. Кроме этого, суды при рассмотрении дел о трудовой дисциплине вправе признать примененное нанимателем дисциплинарное взыскание к работнику незаконным и отменить его, если установит, что наниматель при применении дисциплинарного взыскания не учел тяжесть дисциплинарного проступка, степень вины работника, его предшествующую работу и поведение [2].

Таким образом, в ТК необходимо закрепить нормы, раскрывающие понятия вины, ее степени и формы, так как вина работника в совершении дисциплинарного проступка имеет большое значение для нанимателя при определении и применении к работнику меры дисциплинарного взыскания, что подтверждается судебной практикой дел о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников.

Изучение института вины в уголовном и административном законодательстве Республики Беларусь позволяет сформулировать понятие вины в области трудовых отношений. Так, согласно уголовному законодательству Республики Беларусь (статья 21 Уголовного кодекса), вина — это психическое отношение лица к совершаемому общественно опасному деянию. При этом вина выражается в двух формах: умысла или неосторожности [3]. В административном законодательстве Республики Беларусь (статья 2.3 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях) вина выражается в психическом отношении физического лица к совершенному им противоправному деянию. Как и в уголовном законодательстве, вина выражается в форме умысла или неосторожности [4]. Исходя из сказанного, можно сделать вывод,

что вина — психическое отношение субъекта к совершенному деянию, которая может выражаться в форме умысла или неосторожности.

На основании изложенного предлагается статью 197 ТК изложить в новой редакции и дополнить данную статью частью следующего содержания: «Вина — психическое отношение работника к совершенному им дисциплинарному проступку. Вина в совершении дисциплинарного проступка может выражаться в форме умысла или неосторожности», а в части 3 статьи 198 ТК после слов «тяжесть дисциплинарного проступка» дополнить словами «степень вины».

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 30 июня 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

2. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

3. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 275-З : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 06.01.2021 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

4. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : 6 янв. 2021 г., № 91-3 : принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)