

Список цитированных источников

1. Михейчик, Т. А. Последствия отказа работника от предоставленного в установленном порядке трудового отпуска [Электронный ресурс] / Т. А. Михейчик // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Кривой, В. И. Комментарий к статьям 172, 173 Трудового кодекса Республики Беларусь. Досрочное предоставление трудового отпуска работникам и последствия отказа от использования такого отпуска без законных оснований и согласия нанимателя [Электронный ресурс] / В. И. Кривой // Бизнес-инфо. – Режим доступа: <http://bii.by/tx.dll?d=233252>. – Дата доступа: 11.02.2020.

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В СВЕТЕ ИЗМЕНЕНИЙ
В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Курило Л. В.

Республика Беларусь, г. Минск

Частное учреждение образования «БИП – Институт правоведения»,
заведующий кафедрой гражданского права и процесса,
кандидат юридических наук, доцент

Дисциплинарная ответственность является одним из видов ответственности за нарушение законодательства об охране труда наряду с административной, уголовной и материальной. По мнению ученых-трудовиков, она представляет собой «одну из форм принуждения, применяемого уполномоченными должностными лицами (органами) к лицам, совершившим дисциплинарное правонарушение, и влекущего неблагоприятные последствия для нарушителя» [1, с. 270]. В отличие от других видов юридической ответственности дисциплинарная направлена на обеспечение дисциплины в основном в рамках служебного подчинения. Меры дисциплинарной ответственности применяются не «надведомственными» органами (судом, инспекциями и т. д.),

а органами (должностными лицами) организаций, учреждений, предприятий, где работает нарушитель дисциплины.

Основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение им дисциплинарного проступка, под которым в сфере трудовых правоотношений согласно ст. 197 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Анализ понятия «дисциплинарный проступок» показывает, что под ним подразумевается только поведение работника в процессе труда, выражающееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей и оцениваемое как нарушение внутреннего трудового распорядка. Иными словами, наказуемое поведение работника должно быть связано с выполнением им своих трудовых обязанностей или поведением на рабочем месте.

Как уже отмечалось выше, отличительной особенностью данного вида ответственности является элемент служебной подчиненности между лицом или органом, налагающим взыскание, и лицом, на которое налагается взыскание. Законодатель не вменяет в обязанность нанимателю применение к работнику в случае совершения им дисциплинарного проступка мер дисциплинарного взыскания, это право нанимателя. Иными словами, он может воспользоваться данным правом, а может и нет. Поэтому вопрос об ответственности должен решаться каждый раз индивидуально.

Поскольку в законе не установлен исчерпывающий перечень дисциплинарных проступков, соответственно, нет и четких указаний, какое взыскание соответствует каждому дисциплинарному проступку. В этой связи наниматель по своему собственному усмотрению не только решает, наказывать работника за совершенный дисциплинарный проступок или нет, но и избирает меру дисциплинарного взыскания. При этом им принимаются во внимание обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, мотивы его совершения, предшествующая работа и поведение правонарушителя на производстве, частота совершения правонарушений, а также тяжесть совершенного дисциплинарного проступка. Анализируя данные факторы, наниматель может применить к работнику ту или иную меру дисциплинарного взыскания. Исключением из

общего правила является увольнение как мера дисциплинарного взыскания. Перечень дисциплинарных проступков, влекущих за собой увольнение, установлен законодательством.

Наниматель, имея общее право привлечь работника к дисциплинарной ответственности, не может действовать произвольно, а обязан применять только те дисциплинарные взыскания, которые закреплены в законодательстве о труде. До недавнего времени система мер дисциплинарных взысканий была представлена замечанием, выговором и увольнением по соответствующим основаниям. 18 июля 2019 г. был принят Закон Республики Беларусь № 219-З «Об изменении законов», предусматривающий внесение изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г., который вступил в силу 28 января 2020 г. Данные изменения коснулись и системы мер дисциплинарных взысканий. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 198 ТК за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев; 4) увольнение (пп. 6 – 11 ст. 42, пп. 1, 1², 5¹ и 9 ч. 1 ст. 47). Таким образом, законодатель расширил действующую систему взысканий мерой материального характера, тем самым предоставив нанимателю в определенных случаях больше вариантов воздействия на нарушителя, прежде чем прибегнуть к крайней мере – увольнению.

В соответствии с п. 7 ст. 42 ТК трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников. Данное положение коррелирует с п. 1.4 Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», который гласит: «обеспечить безусловное привлечение работников организаций к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников». Отметим, что в прежней редакции п. 1.4 гласил: «обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками за нарушение правил

охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье или смерть». Данное обстоятельство позволяет говорить о том, что ранее законодатель был более категоричен и за указанный вид дисциплинарного проступка предусматривал более серьезное наказание. Однако в некоторых случаях проблемы дисциплины труда, ее укрепления решаются не столько ужесточением дисциплинарных взысканий или увеличением видов поощрения, сколько путем надлежащей организации производства и улучшением условий труда.

Резюмируя изложенное, можно сделать следующие выводы.

1. Дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности, для которой характерны следующие особенности: 1) основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок; 2) за такой проступок применяются дисциплинарные взыскания; 3) дисциплинарная ответственность применяется только в порядке подчиненности и только к физическим лицам; 4) отсутствие в законодательстве исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков.

2. Институт дисциплинарной ответственности является одним из наиболее динамичных в законодательстве. Система дисциплинарной ответственности в белорусском законодательстве претерпевала определенные изменения, прежде чем достигла своего нынешнего состояния, но ее развитие продолжается и сейчас. Последние изменения в ТК затронули систему мер дисциплинарного взыскания. В частности, законодатель дополнил ранее действующий перечень мерой материального плана, что предоставит нанимателю больше возможностей для воздействия на нарушителя, прежде чем он прибегнет к крайне нежелательной для работника мере дисциплинарного взыскания – увольнению.

Список цитированных источников

1. Лысенко, В. В. Трудовое право : курс лекций / В. В. Лысенко, М. В. Пресняков, С. Е. Чаннов. – М. : Экзамен, 2005. – 380 с.

2. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины [Электронный ресурс] : Директива Президента Респ. Беларусь, 11 марта 2004 г., № 1 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 12.10.2015 // ЭТАЛОН. Законодательство

**ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ
ИХ ПРИМЕНЕНИЯ**

Липень Л. И.

Республика Беларусь, г. Минск
Международный университет «МИТСО»,
профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,
кандидат юридических наук, доцент

Отмечая в целом положительный характер изменений, внесенных в ТК Законом от 18 июля 2019 г. № 219, следует отметить проблемы, связанные с применением некоторых изменений. В частности:

1. Подписание каждой страницы трудового договора (контракта) и приложений к нему, нанимателем и работником (новая редакция ст. 18 ТК). Следует согласиться с мнением Министерства труда и социальной защиты, что «Данные нормы позволят исключить споры о подлинности содержания контракта и всех его условий, которые содержатся на каждой странице контракта» [1]. Ни у кого норма ст. 18 ТК не вызвала сомнений в ее целесообразности. Но после обновления Советом Министров Примерных форм контрактов (постановление от 20 декабря 2019 г. № 882) и Министерством труда и соцзащиты – Примерной формы трудового договора (постановление от 21 ноября 2019 г. № 60) среди специалистов по кадрам началась паника. Обновленные Примерная форма контракта и Примерная форма трудового договора в качестве приложения к трудовому договору (контракту) назвали должностную инструкцию для служащего и рабочую инструкцию для рабочего. Более того, в разъяснении Минтруда «О внесении изменений в примерные формы контрактов с работниками» [1] было обращено внимание, что согласно ч. 4 ст. 19 ТК в случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде. И рекомендовано: «Внесение изменений в контракты осуществляется путем оформления дополнитель-