

Список использованной литературы:

1. Баришпольская, Т.Ю. Гражданские процесс и процедура: (понятие, служебная роль, проблемы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Т.Ю. Баришпольская. – Томск, 1988. – 364 л.
2. Зейдер, Н.Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права / Н.Б. Зейдер // Изв. вузов. Правоведение. – 1962. – № 3. – С. 69-82.
3. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеол. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 941 с.
4. Смолярчук, В.И. Разрешение трудовых споров по советскому законодательству / В.И. Смолярчук. – М. : Знание, 1971. – 64 с.
5. Скобелкин, В.Н. Как рассматриваются трудовые споры работника с предприятием / В.Н. Скобелкин. – 2-е изд., испр. и доп. – Воронеж : Центр.-Чернозем. кн. изд-во, 1977. – 119 с.
6. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие для студентов вузов / В.Н. Скобелкин [и др.] ; под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – 500 с.
7. Советский гражданский процесс : учеб. для студентов вузов по специальности «Правоведение» / [В.Н. Аргунов и др.] ; под ред. М.К. Треушников. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1989. – 463 с.
8. Субботенко, В.К. Право на пенсию и процедурные правоотношения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.К. Субботенко. – М., 1975. – 164 л.

УДК 349.2

Е.А. Римашевская

(Белорусский государственный экономический университет)

МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ И ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРИ ОБЩЕЙ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Значение трудовой дисциплины для эффективной организации трудового процесса сложно переоценить на любом этапе развития общества. Современный период характеризуется последовательным усилением внимания законодателя к вопросам укрепления трудовой дисциплины и формированием действенной системы правовых средств, обеспечивающих поддержание необходимого ее уровня. При этом немаловажную роль в числе указанных средств играют правовые нормы, регулирующие меры дисциплинарного взыскания и дисциплинарного воздействия. Поэтому особую актуальность на современном этапе приобретают вопросы совершенствования норм законодательства в рамках применения мер дисциплинарной ответственности.

Согласно ч. 1 ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев; увольнение (п. 6–11 ст. 42, п. 1, 1–2, 5–1, 9 и 10 ч. 1 ст. 47 ТК) [1]. Однако название ст. 198 ТК не в полной мере отражает ее содержание, поскольку в ч. 1 перечислены меры дисциплинарного взыскания, а в ч. 4 иные меры, которые законодатель никак не называет. Но вместе с дисциплинарными взысканиями это меры дисциплинарной ответственности, следовательно статью следовало бы назвать «Меры дисциплинарной ответственности».

Привлекая к дисциплинарной ответственности, к работнику могут применяться меры дисциплинарного взыскания и дисциплинарного воздействия.

Дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора, как указывают Е.А. Ковалева и Т.В. Ковалева, типичны преимущественно для трудового права, являются мерами морально-правового воздействия на личность. Они могут применяться за не грубые дисциплинарные проступки и имеют такие же правовые последствия, как и другие дисциплинарные взыскания [2, с. 73].

Между замечанием и выговором законодатель не устанавливает каких-либо значительных различий. Правовые последствия при применении данных мер дисциплинарного взыскания одинаковы. Замечание представляет собой наименьшую по степени тяжести меру дисциплинарной ответственности, применяемую к работнику за совершение правонарушений, которые не влекут серьезных негативных последствий. Оно позволяет акцентировать внимание работника на допущенном дисциплинарном правонарушении и побудить принять меры к его устранению.

Мерами материального воздействия на работника является лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев. В качестве стимулирующих выплат в ч. 1 ст. 63 ТК упоминаются такие выплаты, как надбавки, премии, бонусы и иные выплаты.

С целью устранения правовой неопределенности при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде лишения его полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (т.е. на предстоящий (будущий) период работы) в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК ст. 199 ТК с 28.01.2020 была дополнена нормой, регламентирующей порядок применения данного дисциплинарного взыскания, а именно предусматривается, что данное взыскание применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о привлечении к дисциплинарному взысканию.

Нет установленного законодательством порядка для применения меры воздействия в виде лишения премии работника. Данный порядок лишения премий определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами. Часто это закрепляется в положении о премировании. И возможен вариант, когда наниматель издает приказ о лишении премии за текущий месяц, в котором описывает, за что именно работник лишается премии. На практике часто возникает вопрос, надо ли получать от работника письменные объяснения в случае совершения им проступка, если наниматель решил не применять меры дисциплинарного взыскания, но все же хочет оказать на работника меры воздействия и лишить его премии. Законодательство не требует получения от работника объяснений в случае лишения его премии (ч. 4 ст. 198 ТК). Обратимся к судебной практике. Работник не выполнил свои должностные обязанности (не соблюдены требования технологического процесса, с которыми работник был ознакомлен). Наниматель составил об этом акт, далее распоряжением начальника работника лишили премии. Объяснение у работника не запрашивали. Работник не согласился с этим и подал заявление в суд. Однако суд решил, что

наниматель не нарушил законодательство и правомерно лишил работника премии [3].

Однако локальным правовым актом, устанавливающим порядок применения данной меры воздействия, может предусматриваться обязательное получение объяснений от работника.

Увольнение работника – самая строгая мера дисциплинарного взыскания. К примеру, одним из дисциплинарных оснований увольнения работника является неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 42 ТК) [1]. В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» указано, что при рассмотрении судами дел об увольнении работников за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей следует иметь в виду, что прекращение трудового договора по данному основанию допускается только при наличии ранее совершенного дисциплинарного проступка, за который работник уже был привлечен к дисциплинарной ответственности и примененное к нему дисциплинарное взыскание не снято и не погашено [4]. Увольнение по п. 6 ст. 42 ТК является дискредитирующим обстоятельством (подп. 6.1 п. 6 Декрета Президента Республики Беларусь «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [5]. Применение взыскания именно в виде увольнения в данном случае является правом, а не обязанностью нанимателя. Поэтому он может ограничиться выговором, замечанием, лишением стимулирующих выплат либо вообще не применять взыскание к работнику.

Помимо мер дисциплинарного взыскания трудовое законодательство закрепляет меры дисциплинарного воздействия. Согласно ч. 4 ст. 198 ТК к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения мер дисциплинарного воздействия определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением и иными локальными правовыми актами [1].

Отметим, что дополнительные меры воздействия нельзя рассматривать в качестве мер дисциплинарного взыскания. Наниматель в этом случае должен руководствоваться следующим принципом: он имеет право лишить работника только тех благ, которые сам предоставляет сверх установленного трудовым законодательством уровня.

Единственной мерой дисциплинарного воздействия, которой посвящена отдельная статья ТК, является сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины (ст. 181 ТК). В соответствии с названной статьей за прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность отпуска должна оставаться не менее 24 календарных дней [1]. Так, меры дисциплинарного воздействия надлежащего отражения в нормах ТК не получили.

Данный законодательный пробел влечет негативные последствия в практической сфере. Например, в силу отсутствия нормативного правового акта, регламентирующего вопросы лишения премии, у нанимателей не выработался единообразный подход при установлении порядка применения рассматриваемой меры дисциплинарного воздействия. Широкое использование лишения премии без применения соответствующей меры дисциплинарного взыскания и отсутствие законодательной регламентации порядка возложения мер дисциплинарного воздействия привели к тому, что последствия нарушения дисциплины труда, как указывает О.Н. Людвикивич, приобрели преимущественно «штрафной» характер, что в сфере трудовых отношений недопустимо [6, с. 36].

Четкой правовой регламентации порядка применения мер дисциплинарного воздействия локальные правовые акты, как правило, не содержат, но на практике это не является препятствием для их фактического применения к нарушившему дисциплину труда работнику. Такая ситуация вряд ли способствует фактической реализации принципов законности и справедливости юридической ответственности и достижению ее цели. В соответствии с п. 6 постановления № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» меры правового воздействия не должны противоречить законодательству. Кроме того, такие меры могут быть оспорены работником, в том числе и в случаях, когда дисциплинарное взыскание к работнику не применялось [7].

Анализ судебной практики по делам о дисциплинарной ответственности работников свидетельствует о широком использовании нанимателями мер дисциплинарного воздействия. Одновременно отмечается отсутствие единообразия по вопросу о том, необходимо ли при применении указанных мер соблюдать нормы ТК, в частности о порядке и сроках применения дисциплинарного взыскания.

Один из способов решения сложившейся в судебной практике проблемы предложен К.Л. Томашевским, который считает необходимым, во-первых, ограничить нормами ТК нанимателя в возможности локального расширения видов иных мер дисциплинарного воздействия на работника, во-вторых, законодательно урегулировать пробельный вопрос о сроках применения этих мер дисциплинарной ответственности [8, с. 92]. В связи с этим отметим, что, например, Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит аналогичных норм, позволяющих нанимателям применять не только меры дисциплинарного взыскания, но и какие-либо дополнительные меры [9]. На наш взгляд, нет необходимости исключать ч. 4 ст. 198 ТК, однако видится необходимость более четкой правовой регламентации иных мер дисциплинарного воздействия, в этой связи предлагаем ч. 4 ст. 198 ТК изложить в следующей редакции: «К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются настоящим Кодексом», а порядок

применения мер дисциплинарного воздействия закрепить в отдельной новой ст. 199–1 ТК, определив, что иной порядок, не противоречащий законодательству, может быть определен правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Ковалева, Е. А. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в свете изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З в Трудовой кодекс Республики Беларусь / Е. А. Ковалева, Т.В. Ковалева. – Минск : Амалфея, 2019. – 124 с.
3. Определение судебной коллегии по гражданским делам Минского городского суда [Электронный ресурс] : 17 февр.2022 г. // Пех / ООО «ЮрСпектр». – М., 2023.
4. О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 21 декабря 2023 г., № 9 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
5. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 12.10.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
6. Людвикивич, О. Н. Лишение премии как мера взыскания и мера воздействия : наиболее важные вопросы правового регулирования / О. Н. Людвикивич // Трудовое и социальное право. – 2021. – № 2(38). – С. 35–41.
7. 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 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28.09.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
8. Томашевский, К. Л. Закрепление мер дисциплинарной и коллективной ответственности в трудовом праве на локальном уровне / К. Л. Томашевский // Юрист. – 2010. – № 3. – С. 90–92.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 04.08.2023 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023.