

бригадах, крепостных артиллериях и других частях войск, начальники которых пользовались властью полковых командиров.

В каждом военном округе учреждались военно-окружные суды, носившие название округа, в котором они находились. Военно-окружной суд состоял из постоянных и временных членов. Для решения военно-судебных дел в местах, отдаленных от того города, где учреждались военно-окружные суды, открывались временные военные суды. В состав временного суда назначались один из военных судей военно-окружного суда в качестве председательствующего, четыре временных члена и один запасной член от войск, ближайших к месту открытия суда.

Главный военный суд состоял из председателя, постоянных и временных членов. Председатель и постоянные члены назначались именными «Высочайшими указами» из числа генералов военно-судебного ведомства, а временные члены назначались с «Высочайшего соизволения» по представлению военного министра в числе двух генералов на шестимесячный срок. При главном военном суде состоял главный военный прокурор, которому подчинялся прокурорский надзор всех военно-окружных судов.

В особо важных случаях нарушения воинской дисциплины, требующих неотложного наказания, командующим войсками военного округа учреждалось особое присутствие для рассмотрения подаваемых по таким делам кассационных жалоб и протестов.

И.А. Климук
БГЭУ (Минск)

ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Одним из наиболее важных для руководителя моментов является объем его ответственности за неправомерные действия. Так, он может нести дисциплинарную, гражданско-правовую (экономическую), административную и уголовную ответственность за нарушения нормативных положений, предусмотренных законодательством, локальными нормативными правовыми актами и трудовым договором. Представляется целесообразным рассмотреть дисциплинарную ответственность руководителя.

Трудовое законодательство предусматривает дисциплинарную ответственность работников, к которым относится и руководитель организации. В то же время в мировой практике имеют место случаи, когда ус-

танавливается дисциплинарная ответственность не только руководителя, но и самого нанимателя. Специалистами в области международных трудовых отношений даже отмечается тот факт, что, в отличие от отечественного трудового законодательства, в трудовых кодексах многих европейских стран количество норм, регламентирующих дисциплинарную ответственность работодателя, превалирует над числом норм, посвященных ответственности рядовых работников организации. Например, при наличии подробно разработанных французским законодательством обязанностей работодателя по организации трудового процесса (и ответственности за неисполнение этих обязанностей, в том числе и дисциплинарной) в Трудовом кодексе Франции почти полностью отсутствуют нормы об ответственности наемных работников.

За совершение дисциплинарного проступка, согласно ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор и увольнение. Представляется логичным, что эти меры в равной степени могут быть применены как к рядовым работникам, так и к руководителю организации. Однако очевидна недостаточная эффективность данных мер в отношении последнего. Единственной более менее действенной мерой может выступать только увольнение, но ее применение не всегда согласуется с экономической целесообразностью, особенно когда речь идет о руководителе крупной организации.

Как и все работники организации, руководитель обязан соблюдать трудовой распорядок, который в соответствии со ст. 194 Трудового кодекса Республики Беларусь включает в себя положения правил внутреннего трудового распорядка, штатного расписания, должностной инструкции работника, графиков работ (сменности), графиков отпусков, положений и инструкций по охране труда и технике безопасности, коллективных договоров и соглашений, других локальных нормативных актов по вопросам труда. Исходя из вышеуказанной статьи возможность нарушения трудового распорядка руководителем организации не исключается. Однако возникает вопрос о субъекте привлечения руководителя к ответственности. Ведь если совершенный рядовым работником дисциплинарный проступок с большой долей вероятности станет известен администрации организации и работник будет привлечен к дисциплинарной ответственности, то правонарушение, совершенное самим руководителем организации, скорее всего останется безнаказанным, так как оно не будет обнаружено нанимателем.

Какова вероятность того, что факт, например, необоснованного опоздания руководителя на работу или отсутствия на рабочем месте станет известен нанимателю? Тем более что специфика деятельности руководителя предусматривает частое отсутствие последнего в связи с деловыми встречами и командировками. Подобное несоблюдение руководителем дисциплины труда, как правило, не влечет нарушения прав других работников. Тем не менее оно обладает сильным демотивирующим воздействием и снижает эффективность системы управления организаци-

ей, что напрямую затрагивает интересы собственника (акционеров, участников, собственника имущества организации).

Таким образом, наниматель не обладает эффективным механизмом контроля за соблюдением руководителем дисциплины труда. Представляется, однако, что нет острой необходимости в разработке этих механизмов с использованием института дисциплинарной ответственности, ведь для защиты интересов собственника трудовым законодательством предусмотрены широкие возможности использования полной материальной ответственности руководителя, наступающей в том числе в случаях причинения ущерба недобросовестным и некачественным управлением.

В.А. Ковалева-Слуцкая

ЧГУ им. П. Могилы (Николаев, Украина)

К ВОПРОСУ О НЕЗАВИСИМОСТИ СУДЕБНОЙ ВЕТВИ ВЛАСТИ

Государственная власть в большинстве стран мира организована на основе принципа разделения властей, который реализует систему сдержек и противовесов. Исходя из этого принципа, каждая из ветвей власти должна быть автономной, хотя это не исключает влияние двух других на ее деятельность. Степень этого влияния каждое государство устанавливает самостоятельно в конституциях и других нормативных правовых актах, принимая в качестве эталона американскую модель. На наш взгляд, одной из наибольших проблем в этой сфере, характерных для стран постсоциалистического мира, является место и статус судебной системы в организации государственной власти.

Статья 6 Конституции Республики Беларусь закрепила принцип разделения государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную ветви, которые взаимодействуют, сдерживают и уравновешивают друг друга. Эта статья по сути совпадает с аналогичной нормой Конституции Украины. Хотя в основных законах обеих стран и закреплён принцип разделения властей, фактически судебная власть испытывает значительное влияние со стороны двух других ветвей власти, что значительным образом ставит под удар все существование системы сдержек и противовесов. Во-первых, это проявляется в том, что согласно законодательству обеих стран, судьи назначаются органами государственной власти, которые не относятся к судебной. В Республике Беларусь п. 10 ст. 84 Конституции закрепил, что 6 судей Конституционного суда и иные судьи назначаются Президентом. Что касается народных заседателей, то в соответствии со ст. 134 Кодекса Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей, они подбираются соответствующими районными (городскими), областными (Минским городским) исполнительными комитетами сроком на пять лет, после чего утверждаются об-