

кие кодексы государственных служащих (например, Кодекс чести судьи, Кодекс профессиональной этики служащих Национального банка), развивающие у них моральную ответственность, обусловленную нравственным идеалом Республики Беларусь как социального правового государства. В Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18.07.2001 г. № 399, говорится о необходимости разработки Этического кодекса государственного служащего Республики Беларусь. Позитивная ответственность проявляется наиболее ярко в принесении присяги отдельными категориями государственных служащих (например, судьями, где они, произнося торжественные слова клятвы, принимают на себя ответственность за свое будущее служебное поведение). Правовой основой принесения присяги являются Конституция Беларуси, Закон о государственной службе (ст. 34) и иные законодательные акты.

*Е.А. Ковалева*  
(ГГУ им. Ф. Скорины, Гомель)

## **УЧЕТ ПОСЛЕДСТВИЙ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

В общей теории права отмечается, что последствием каждого правонарушения является вред, который выражается в совокупности отрицательных последствий правонарушения. Данные последствия могут выражаться в нарушении правопорядка, дезорганизации общественных отношений, умалении какого-либо блага, ценности, субъективного права.

В теории трудового права отмечается, что вред от совершения дисциплинарного проступка носит преимущественно организационный характер, поскольку результат проступка составляет нарушение внутреннего трудового распорядка. Трудовой кодекс избирательно, в отдельных статьях указывает на последствия дисциплинарного проступка. Один и тот же дисциплинарный проступок может иметь различные последствия, например нарушение правил охраны труда. Анализ норм о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя позволяет сделать вывод, что наступление тяжких последствий законодатель связывает преимущественно с грубым нарушением дисциплины.

Во-первых, в частности, пункт 9 ст. 42 ТК предусматривает увольнение работника за совершение грубого нарушения правил охраны труда и относит к последствиям, имеющим значение для увольнения, увечье или смерть других работников. В этой связи об-

ратим внимание на следующее: во-первых, увольнение возможно, если имеет место увечье или смерть только другого работника. Если данные последствия касаются гражданина, не состоящего в трудовых отношениях с данным нанимателем, либо работник причинил увечье своему здоровью, то увольнение по данному основанию непустимо.

Во-вторых, этот же пункт ТК к последствиям нарушения норм по охране труда относит только увечье или смерть, т.е. тяжкие последствия, которые для увольнения должны носить личностный характер, касаться личности работника. Однако в результате нарушения правил охраны труда могут возникнуть и иные тяжкие последствия. Например, производственная авария, причинение крупного материального ущерба, загрязнение окружающей среды и др. Данные последствия являются серьезными для нанимателя и общества, однако увольнение по пункту 9 ст. 42 ТК здесь неприменимо.

В-третьих, в пункте 5 ст. 53 ТК зафиксирована обязанность работника соблюдать правила охраны труда по безопасному ведению работ. Следовательно, нарушение данных норм с учетом ст. 193 ТК является нарушением трудовой дисциплины в узком смысле. Однако тяжкие последствия могут возникнуть, помимо нарушения правил охраны труда, и при других нарушениях трудовой дисциплины, например, при нарушении технологической дисциплины.

В-четвертых, при наличии тяжких последствий нарушения правил охраны труда правонарушение является одновременно и дисциплинарным проступком, и преступлением на основании ст. 306 УК "Нарушение правил охраны труда". В связи с чем, по нашему мнению, уместна аналогия норм ТК и УК по возникшим последствиям нарушения. В частности, ст. 306 УК к последствиям нарушения относит следующие: 1) профессиональное заболевание; 2) тяжкое или менее тяжкое телесное повреждение; 3) смерть человека, двух лиц и более.

В связи с чем, по нашему мнению, пункт 9 ст. 42 ТК нуждается в совершенствовании. Во-первых, целесообразно установить основание увольнения за грубое нарушение не только правил охраны труда, а трудовой дисциплины в целом. Во-вторых, критерии оценки последствий нарушения трудовой дисциплины зафиксировать в более широком диапазоне: 1) профессиональное заболевание; 2) увечье или смерть человека. Считаю целесообразным изменить формулировку пункта 9 ст. 42 ТК и изложить ее в следующей редакции: однократного грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе правил охраны труда, повлекшего профессиональное заболевание, увечье или смерть человека.