

полнением фабрично-заводского законодательства и сохранением порядка на промышленных предприятиях, своего рода примирительно-посреднический институт, который заложил исторические корни механизма реализации правовых средств, способов и форм защиты трудовых прав и законных интересов работников. Вместе с тем что касается установления социального мира и согласия вместо борьбы и раздора, то социального наполнения положения и специальные законы о фабрично-заводской промышленности не имели. Признавалось только законодательное вмешательство и административная опека, в связи с чем преобладала полицейская точка зрения, а не социальная, существовавшая в это время на Западе в области промышленного труда. Создание трудового правоотношения — длительный исторический процесс, в ходе которого отношения между трудом и капиталом, между наемными работниками и нанимателями варьируются от противостояния до переговоров, социального партнерства и взаимодействия сторон.

<http://edoc.bseu.by/>

Т.С. Таранова, д-р юрид. наук, профессор
tatiana.taranova@rambler.ru
Нгуен Ба Хуан, магистрант
nguyenbahuan161295@gmail.com
БГЭУ (Минск)

УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ В БЕЛОРУССКОМ И ВЬЕТНАМСКОМ ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ

В соответствии со ст. 70 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее — ГПК Республики Беларусь) граждане вправе вести свои дела в суде лично или через представителей. При этом личное участие в деле граждан не лишает их права иметь по этому делу представителей.

Аналогично белорусскому гражданскому процессуальному законодательству, право сторон на участие представителя в гражданском судопроизводстве предусмотрено в Гражданском процессуальном кодексе Социалистической Республики Вьетнам (далее — ГПК Вьетнама). В соответствии со ст. 9 ГПК Вьетнама для защиты своих прав и законных интересов стороны имеют право обращаться к адвокатам или иным лицам, которые могут являться представителями в соответствии с условиями, предусмотренными в данном кодексе. На суды возлагается ответственность за обеспечение условий для реализации сторонами их права на защиту своих законных прав и интересов. При этом никто не может ограничивать право сторон на защиту законных прав и интересов сторон в гражданском процессе.

Из содержания ст. 24 ГПК Вьетнама следует, что суды ответственны за то, чтобы заинтересованным сторонам была предоставлена возможность защищать свои права и законные интересы, осуществлять права на участие в деле, сбор и предоставление доказательств и соответствующих материалов в суд, задавать вопросы и предоставлять ответы, высказывать свое мнение о доказательствах, осуществлять иные права в суде.

В ст. 75 ГПК Вьетнама дается определение представителя стороны, в соответствии с которым представителем является лицо, участвующее в процессе в целях осуществления защиты законных прав и интересов стороны. В этой же норме законодатель перечисляет лиц, которые могут выступать в качестве представителей сторон в гражданском судопроизводстве. К таким лицам относятся: адвокаты, участвующие в процессе в соответствии с законодательством об адвокатуре; сотрудники юридической помощи или лица, участвующие в оказании юридической помощи в соответствии с законом о правовой помощи; представители трудового коллектива работника, которые выступают в защиту прав и законных интересов работника в трудовых делах в соответствии с законодательством о труде и профессиональных союзах.

Отдельно в ст. 75 ГПК Вьетнама выделяются граждане, которые могут выступать представителями в суде: обладающие полной правоспособностью в гражданском процессе, не имеющие судимости и в отношении которых не вынесены обвинительные приговоры, не приняты меры административной ответственности, а также эти лица не являются должностными лицами суда, прокуратуры или службы общественной безопасности.

Обращает внимание, что в отличие от белорусского гражданского судопроизводства, в котором граждане могут выступать в качестве представителя в суде с учетом наличия со стороны родственных либо брачных отношений, либо иных конкретных отношений, перечисленных в ст. 72 ГПК Республики Беларусь, вьетнамский законодатель не указывает на эти отношения, а ограничения представительства связывает с наличием у гражданина правонарушений уголовного и административного характера. Вместе с тем отмечается схожие положения в белорусском и вьетнамском гражданском процессуальном законодательстве об ограничении представительства лиц, занимающих должности в органах прокуратуры и суде (ст. 73 ГПК Республики Беларусь, ст. 75 ГПК Вьетнама).

В заключение можно указать, что увеличение круга лиц, которые могут участвовать в качестве представителя в гражданском процессе на предмет предоставления такой возможности лицам, имеющим высшее юридическое образование, при условии, что об этом ходатайствуют стороны, способствовало бы реализации принципов гражданского процессуального права, в том числе принципов диспозитивности, процессуальной экономии, пользования юридической помощью.

<http://edoc.bseu.by/>

*Н.И. Тарасевич, канд. юрид. наук, доцент
tanais2007@rambler.ru
БГЭУ (Минск)*

ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Социально ориентированная рыночная экономика предполагает в первую очередь предоставление свободы экономической деятельности, в рамках которой обязательными предпосылками роста уровня жизни работников и продуктивного функционирования различных субъектов хозяйствования выступают обеспечение личной ответственности каждого работника за результаты индивидуального и коллективного труда, а также создание условий для мотивации его высокой производительности. Особое значение в контексте указанного приобретают вопросы обеспечения соблюдения работниками трудовой дисциплины.

Основные нормы общей дисциплинарной ответственности работников содержатся в гл. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), а также в ряде иных нормативных правовых актов, к которым следует отнести Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29) и Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5). При этом параллельное регулирование вопросов дисциплинарной ответственности в ТК и указанных нормативных правовых актах повлекло возникновение различного толкования ряда норм и их противоречивость. Как справедливо отмечалось в научной литературе, появилось более десятка коллизий между правилами Декрета № 5 и ТК.

Осуществить устранение указанных противоречий в числе прочих задач призваны нормы Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», которыми внесены существенные изменения и дополнения в ТК, в том числе и в гл. 14