

## **РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В ИНСТИТУТЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

**Михалев Владимир Николаевич,**

Могилёвский государственный университет имени А.А. Кулешова  
(г. Могилёв, Республика Беларусь)

*В статье раскрывается сущность принципов дисциплинарной ответственности. Автор выявил проблему реализации принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности и пришел к выводу, что правильное понимание дисциплинарного проступка послужит справедливому применению дисциплинарных взысканий.*

Дисциплинарная ответственность как составляющая часть трудовых отношений является важнейшим фактором предупреждения правонарушений на предприятиях и организациях. Дисциплинарная ответственность оказывает правоохранительное, предупредительно-воспитательное воздействие тем, что в отношении лица, допустившего нарушение дисциплины труда, устанавливаются неблагоприятные правовые последствия личного, материального или организационного характера в сфере данного трудового правоотношения.

Как утверждает Г.А. Василевич, дисциплинарная ответственность – это один из видов юридической ответственности (наряду с материальной, гражданско-правовой, административной, уголовной, конституционно-правовой). Дисциплинарная ответственность определяется Трудовым кодексом и другими актами законодательства и налагается лишь в связи с совершением дисциплинарного проступка, то есть за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих прямых трудовых обязанностей. Законодатель за совершение дисциплинарного проступка предусмотрел, что наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение [4].

В современной теории права в зависимости от сферы распространения выделяются общепрофессиональные, межотраслевые, отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов (например, в трудовом праве).

Под принципами дисциплинарной ответственности понимаются основные положения самостоятельного вида юридической ответственности.

Они, будучи научными выводами, реализуются через управленческие решения и определяют правильное направление дисциплинарной практики в сфере труда:

– Принцип законности дисциплинарной ответственности состоит в требовании привлечения к ответственности лишь за виновное, противоправное деяние и только в установленных законом пределах. Указание на виновность как необходимое условие применения мер дисциплинарной ответственности формулируется через призму принципа справедливости наказания.

– Принцип целесообразности характеризует дисциплинарную ответственность как средство достижения определенных социальных целей. Действие этого принципа предполагает строгую индивидуализацию ответственности, учет при выборе меры ответственности свойств личности правонарушителя, рода и характера его деятельности.

– Принцип неотвратимости ответственности определяет предупредительное значение наказания. Неотвратимость дисциплинарной ответственности означает, что ни один дисциплинарный проступок не должен остаться вне поля зрения работодателя (его представителя).

– Принцип быстроты наступления дисциплинарной ответственности, тесно связанный с ее целями – общей и частной превенцией, находит практическое выражение в установлении сроков наложения дисциплинарных взысканий [2, с. 40].

Центральное место в определении принципов дисциплинарной ответственности отводится принципу справедливости.

Принцип справедливости дисциплинарной ответственности закрепляет характер дисциплинарных санкций, устанавливающих необходимость соответствия взыскания степени вины и тяжести совершенного проступка, исключая возможность усиления взыскания по результатам рассмотрения жалобы работника, подвергнутого наказанию, и предусматривающих ответственность за собственные действия.

Стоит отметить, что справедливость – это не только правовой принцип, он выступает одним из базисов в правоприменительной практике (например, свобода в рассмотрении и регулировании спора).

По мнению С.К. Ирдышева, пока принцип справедливости не найдет своего законодательного закрепления и не примет характер нормативного, он будет игнорироваться на практике, несмотря на распространенность случаев недобросовестности участников общественных отношений [3, с. 42].

Проблематика определения сложности обусловлена тем, что главное ее свойство – оценочное. Оценочные понятия выступают оценочными свойствами и, следовательно, предоставляют правоприменителю свободу в оценивании.

Как указывает статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

Следует отметить, что 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 этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами [4].

Законодатель, регламентируя применение данной нормы, дает выбор права на применение соответствующего решения, но на принципе законности.

Данный баланс интересов и направлен обеспечить принцип справедливости.

Принцип справедливости, при регулировании общественных отношений, дает отсылку к принципам законности и гуманности, возможно, для смягчения меры ответственности при наличии таких обстоятельств. Игнорирование нескольких принципов дисциплинарной ответственности влечет, как правило, порождение грубости и отрицание справедливости.

Говоря о нарушении трудовой дисциплины, важно досконально изучить мотивы, побуждавшие работника на совершаемый проступок. Законодательство Республики Беларусь не устанавливает все случаи уважительных причин, в этой связи рационально было бы учитывать жизненные обстоятельства работника в индивидуальных случаях.

Так, к уважительным причинам стоит отнести причины, связанные с ухудшением здоровья работника и близких членов его семьи, с обстоятельствами, затрудняющими выполнение трудовых обязанностей и не зависящими от воли работника.

Внедрение уважительных причин при определении мер дисциплинарной ответственности повлечет прямое использование принципа справедливости на практике.

Трудовое право понимает под мерой юридической ответственности форму правового воздействия, следовательно, влияет на поведение лица, совершившего дисциплинарное правонарушение.

Трудовое право, помимо регулятивной и охранительной функций, имеет значительное воспитательное и социальное предназначение. От справедливости наказания зависит адекватность реакции правонарушителя, модель его поведения в будущем.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность.

Институт дисциплинарной ответственности строится на принципах законности, целесообразности применения, быстроты наступления и справедливости.

Центральное место в определении меры дисциплинарной ответственности отводится принципу справедливости.

Если рассматривать справедливость как системную категорию, то служит она естественному общественному благу. В то же время базисом справедливости выступает законность и гуманность, так как признать меру ответственности справедливой возможно лишь в границах действующего законодательства.

Принцип справедливости включает в себя также требование применения одного юридического наказания за одно правонарушение.

В целях более полной реализации принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности рационально было бы учитывать уважительные причины работника, побудившие на проступок.

Принцип справедливости в институте дисциплинарной ответственности в контексте трудового законодательства выступает как теоретическое выражение самостоятельного вида юридической ответственности, основанного на правильности вынесения меры наказания за проступок.

#### **Список источников**

1. Василевич, Г. А. Дисциплинарная ответственность / Г. А. Василевич // Белорусская юридическая энциклопедия. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2007. – С. 366–368.

2. Гусов, К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву / К.Н. Гусов. – Москва : Велби, 2008. – 272 с.

3. Идрышева, С. К. О роли добросовестности, разумности и справедливости как принципов гражданского права / С. К. Идрышева // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. – Казахстан, 2010. – № 2(18). – С. 40–43.

4. 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 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.