

УДК 349.2

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ
РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ И РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Мамутина Татьяна Ивановна

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Беларусь)

В статье рассмотрены некоторые особенности правового регулирования дисциплинарной ответственности по законодательству Республики Армения и Республики Беларусь.

Проблема правового обеспечения трудовой дисциплины и ответственности за ее нарушение по сей день является актуальной. Новые экономические реалии, а также наметившаяся тенденция к расширению применения гибких форм занятости требуют пересмотра и совершенствования действующей системы мер и порядка применения дисциплинарных взысканий, в том числе с учетом опыта других стран.

Законодательство Республики Беларусь под трудовой дисциплиной понимает не только надлежащее выполнение работниками своих обязанностей, но и обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку.

Каждый кодекс содержит перечень документов, регулирующий трудовой распорядок. Одним из основных таких документов являются правила трудового распорядка, а также уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников. Главными методами укрепления трудовой дисциплины выступают методы поощрения и применения дисциплинарных взысканий. Определенным своеобразием обладают нормы о привлечении работников к дисциплинарной ответственности. В целом виды дисциплинарных взысканий, налагаемые на работника за нарушение трудовой дисциплины в трудовых кодексах Республики Беларусь и Республики Армении, совпадают. В качестве общих взысканий можно выделить замечание, выговор и увольнение.

Нормы, касающиеся дисциплинарной ответственности в Республике Беларусь, регламентируются главой 14 «Дисциплинарная ответственность работников» Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь, а в Трудовом кодексе Республики Армении (далее – ТК Республики Армении) главой 21 «Трудовая дисциплина».

Для того чтобы более полно раскрыть данную тему, следует отметить, что законодатель Республики Армения дал понятие *трудовой дисциплины*. Это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, которое определяется соответствующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими в себе нормы трудового права, коллективным и трудовым договорами, а также внутренними правовыми актами работодателя.

В трудовом законодательстве Республики Армения так же, как и в белорусском законодательстве, есть норма, устанавливающая действия работников, за которые их могут привлечь к дисциплинарной ответственности. Данное положение регламентируется ст. 215 ТК Республики Армения, где указано, что в отношении работников, которые нарушают

трудовую дисциплину, могут применяться меры дисциплинарного воздействия. Что касается обеспечения трудовой дисциплины, то она происходит путем создания нормальных организационных и экономических условий для производительного труда, а также его поощрения [1].

Следовательно, стоит упомянуть, что под нарушением трудовой дисциплины в Республике Армения понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником по его вине согласно ст. 220 ТК Республики Армения.

Проведя анализ обязанностей работника и нанимателя в Республике Беларусь и Республике Армения, был установлен интересный факт. Статьи, регламентирующие ряд обязанностей работника и нанимателя в Республике Армения, указаны в общей главе 21 «Трудовая дисциплина», когда как в Республике Беларусь для них отведено отдельное место – в главе 5 ТК Республики Беларусь, где указаны обязанности работников, нанимателей при приеме на работу, а также нанимателей при организации труда работников (ст.ст. 53-55 ТК Республики Беларусь) [2].

В трудовом законодательстве Республики Армения указан ряд действий, которые понимаются как грубые нарушения трудовой дисциплины, то есть нарушения, влекущие не соблюдение положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также правила внутреннего распорядка организации (например, действия, попирающие конституционные права граждан, или нарушение равноправия женщин и мужчин, или сексуальное преследование в отношении сотрудников, подчиненных или выгодополучателей) [1].

Статья 198 ТК Республики Беларусь в качестве мер дисциплинарного взыскания предусматривает: замечание, выговор и увольнение [2]. Декрет Президента Республики Беларусь «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» от 15.12.2014 г. № 5 вводит еще одну меру дисциплинарного взыскания, а именно лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев, и закрепляет дисциплинарное основание увольнения.

В ст. 223 ТК Республики Армения указаны виды дисциплинарных взысканий, применяемые за нарушение трудовой дисциплины. К ним относятся: выговор, строгий выговор и расторжение трудового договора по основаниям ст. 121 и 122 ТК Республики Армения [1]. Отметим, что также указана возможность применения иных дисциплинарных взысканий, установленных законом для отдельных категорий работников.

В отличие от белорусского законодательства в ТК Республики Армения отсутствует такая мера дисциплинарного взыскания, как увольнение.

Вместе с тем ст. 121 и ст. 122 ТК Республики Армения предусматривает возможность расторжения трудового договора по двум основаниям: в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения работником своих обязанностей; по причине утраты доверия к работнику.

Таким образом, в отличие от белорусского законодательства Республика Армения хотя и не рассматривает увольнение за нарушение трудовой дисциплины как меру дисциплинарного взыскания, тем не менее предоставляет нанимателю дополнительные основания для прекращения трудового договора в случае виновных действий работника, не ограничиваясь перечислением конкретных нарушений, как это сделано в ст. 42 ТК Республики Беларусь и Декрете № 5.

В ст. 224 ТК Республики Армения предусмотрено, что при применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть нарушения и его последствия, обстоятельства совершения нарушения, вина работника и его работа в прошлом [1].

И в Республике Беларусь, и в Республике Армения дисциплинарное взыскание автоматически погашается через год в том случае, если работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Однако в Республике Беларусь дисциплинарное взыскание по инициативе нанимателя, профсоюза, работника может быть снято досрочно (ст. 203 ТК Республики Беларусь) [2].

Таким образом, проведенный анализ общей дисциплинарной ответственности работника по законодательству Республики Беларусь и Республики Армения позволяет сделать вывод о том, что подход, выработанный в Республике Армения, более социально ориентирован. Одной из целей применения к работнику дисциплинарного взыскания выступает понуждение работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности у данного нанимателя. В то же время увольнение работника в качестве меры дисциплинарного взыскания не соответствует данной цели, ведь уволенный работник уже не сможет исправить свое отношение к исполнению трудовых обязанностей у бывшего нанимателя. Исключение увольнения из перечня мер дисциплинарных взысканий по аналогии с законодательством Республики Польша позволит упростить процедуру прекращения трудового договора, а также послужит основанием для укрепления трудовой, производственно-технологической и исполнительской дисциплины.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс] : 9 нояб. 2004 г., № 296-З : принят Национальным Собранием РА 9 нояб. 2004 г. : подпис. Президентом РА. 14 дек. 2004 г. : в ред. Закона Респ. Армения от 14.07.2023 г. // СоюзПравоИнформ. Законодательство Республики Армения / База данных законодательства СНГ. – М., 2023.
2. 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. № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.