

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Маёров Андрей Николаевич

старший преподаватель кафедры юриспруденции
учреждения образования «Могилевский государственный университет
имени А. А. Кулешова»
(г. Могилев, Беларусь)
maerovy.family@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрена дисциплинарная ответственность как категория трудового права. Изучены виды дисциплинарной ответственности. Представлены основные цели дисциплинарной ответственности за несоблюдение законодательства о труде.

В соответствии со ст. 465 Трудового кодекса Республики Беларусь юридические и физические лица, являющиеся виновными в нарушении законодательства о труде, привлекаются к дисциплинарной, административной, уголовной и иной ответственности в соответствии с законодательством [5]. В значительной степени эффективность реализации трудовых прав работников находится в зависимости от того, как нани-

матель выполняет непосредственные обязанности в рамках соблюдения им законодательства о труде. По правилам п. 9 ст. 55 Трудового кодекса Республики Беларусь обязанностью нанимателя является обеспечение соблюдения трудового законодательства, а также условий, закрепленных в коллективных договорах, соглашениях и иных локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах [5]. Однако зачастую бывает так, что в силу правового нигилизма, недостаточного уровня компетентности, несовершенства законодательства о труде и других причин отдельные должностные лица нарушают законодательство о труде и правила по охране труда, в полной мере не выполняют обязанности по коллективным договорам и соглашениям, воепрепятствуют деятельности профсоюзов по выполнению ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде. Такие виновные действия приводят к ущемлению прав работников в трудовой сфере и наносят организации материальный ущерб. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства о труде в этой связи должна усиливаться по мере укрепления законности в Республике Беларусь.

С.А. Иванов и Р.З. Лившиц акцентируют внимание на том, что причины нарушений законодательства о труде, допускаемых рядовыми работниками, не всегда связаны с их виновными действиями. Следовательно, в гораздо большей степени, чем от рядовых работников, от должностных лиц организации зависит соблюдение законности в области трудовых отношений [2, с. 208]. Различные меры правового воздействия в отношении должностных лиц и работников организаций всех форм собственности, нарушающих законодательство о труде, предусмотрены в законодательстве Республики Беларусь. А.И. Блусенкова отмечает, что за нарушение трудовых обязанностей привлечь работника к ответственности можно только при наличии объективного основания, т.е. противоправного виновного деяния в трудовой сфере, наказуемость которого предусмотрена нормами трудового права [1, с. 26].

Дисциплинарная ответственность – сложная и многогранная категория трудового и других отраслей права, всегда связана с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины, которая требует дальнейшего углубленного изучения и исследования. Вместе с тем дисциплинарная ответственность – одно из правовых средств обеспечения надлежащего порядка в организациях любых форм собственности. С принятием Трудового кодекса в Республике Беларусь впервые появилась гл. 14 и сосредоточила в себе правовые нормы, регламентирующие

дисциплинарную ответственность. Заметим, что глава 14 Трудового кодекса Республики Беларусь применяется в сочетании со многими другими нормами Трудового кодекса, и, в первую очередь, с такими статьями, как права и обязанности работников и нанимателей; прекращение трудового договора за нарушение трудовой дисциплины; трудовая дисциплина; охрана труда и др. Трудовой Кодекс Республики Беларусь содержит как общие нормы о дисциплинарной ответственности, так и статьи, позволяющие осуществить дифференциацию правового регулирования дисциплинарной ответственности в рамках данного правового института – ч. 2 ст. 198, ч. 3 ст. 201, ч. 4 ст. 202, ст. 204 Трудового кодекса Республики Беларусь [5].

В разное время дисциплинарная ответственность для многих ученых была предметом исследования, однако о сущности данного понятия единого мнения не существует. Л.А. Сыроватская дисциплинарную ответственность характеризует как обязанность работника ответить перед работодателем (его администрацией) за совершенный им дисциплинарный проступок и претерпеть меры, указанные в дисциплинарных санкциях трудового права [4, с. 47]. Р.И. Филипчик утверждает, что дисциплинарной ответственностью является осуждение поведения работника и форма воздействия на нарушителя трудовой дисциплины в рамках закона путем объявления работнику нанимателем (должностным лицом) дисциплинарного взыскания [6, с. 57].

Привлечение правонарушителя к ответственности предполагает наличие у него такого правового свойства как деликтоспособность, которая является составной частью правоспособности и означает способность нести личную ответственность за нарушение юридических обязанностей и возникает, как закреплено на законодательном уровне, с шестнадцати лет. Ответственность может нести только лишь дееспособный субъект.

Одним из наиболее распространенных нарушений законодательства о труде является систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. При этом следует отметить, что в данном случае нарушитель подпадает под увольнение в соответствии с п. 4 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, но только лишь в случае, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь. Значит, увольнение работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины допустимо, если:

– за ранее совершенные работником дисциплинарные проступки к нему применялись дисциплинарные взыскания в виде замечания либо выговора, но они еще не погашены или не сняты;

– после применения мер дисциплинарного взыскания работник совершил новый проступок, который будет являться поводом для увольнения.

В соответствии с ч. 4 ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: изменение времени предоставления трудового отпуска, лишение премий, а также и другие меры, которые дисциплинарными взысканиями не являются. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными правовыми актами.

Законодательство о труде указывает на следующие виды дисциплинарной ответственности:

– специальная. Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общего круга работников, к которым она может быть применена, кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, мерами взысканий и может устанавливаться только законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине, а также специальными нормативными правовыми актами (ответственность судей, работников прокуратуры и др.);

– общая, которая в рамках правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников, кроме тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность [3, с. 111].

Итак, основные цели дисциплинарной ответственности за несоблюдение законодательства о труде – это:

– охрана внутреннего трудового распорядка в трудовом коллективе;
– воспитание, как самого нарушителя трудовой дисциплины, так и других членов коллектива в целях предупреждения нарушений трудовой дисциплины.

Список литературы

1. Блусенкова, А. И. Понятие и основание дисциплинарной ответственности / А. И. Блусенкова // *Промышленно-торговое право*. – 2007. – № 6. – С. 25–55.
2. Иванов, С. А. Личность в советском трудовом праве : моногр. / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1982. – 232 с.
3. Могина, Е. В. Некоторые особенности применения порядка и сроков привлечения работников к дисциплинарной ответственности / Е. В. Могина // *КонсультантПлюс. Комментарий законодательства / ООО «ЮрСпектр»*. – Минск, 2017. – 242 с.

4. Сыроватская, Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296–З : принят Палатой представителей 08 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона от 30 июня 2022 г. № 183–З // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 05 июля 2022 г., 2/2903.
6. Филипчик, Р. И. О некоторых вопросах применения мер дисциплинарного взыскания / Р. И. Филипчик // Отдел кадров. – 2004. – № 11. – С. 22–25.