

Научный руководитель – кандидат юридических наук Н. И. Тарасевич

К ВОПРОСУ О РЕАЛИЗАЦИИ НОРМ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье рассматривается действующее законодательство Республики Беларусь, касающееся дисциплинарной ответственности, анализируется порядок применения мер дисциплинарного взыскания в теоретическом и практическом аспекте. Авторы предлагают устранить двусмысленность толкования отдельных положений Трудового кодекса и уточнить порядок исчисления сроков, связанных с наложением дисциплинарного взыскания.

Условием любого совместного труда независимо от отрасли экономики, организационно-правовых форм соответствующих субъектов и социально-экономических отношений, в которых он протекает, является трудовая дисциплина. Нарушение трудовой дисциплины вызывает различные негативные последствия как для отдельного нанимателя, так и для государства в целом. Поэтому разрешение проблем правового регулирования порядка и условий привлечения работников к дисциплинарной ответственности имеет существенное значение как с теоретической, так и с практической точки зрения.

Анализ норм о дисциплинарной ответственности позволяет констатировать наличие ряда проблем, затрудняющих их реализацию. В частности, представляется некорректной формулировка ст. 197 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) «Дисциплинарный проступок». В соответствии с данной статьей за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность [1]. Буквальное толкование указанной нормы позволяет говорить об ее императивном характере (то есть ответственность не «может устанавливаться», а именно «устанавливается»). Но уже в ст. 198 ТК говорится о праве нанимателя применить к работнику меры дисциплинарного взыскания (за совершение дисциплинарного проступка наниматель может (но не обязан) применить к работнику соответствующие меры).

Для разрешения указанного противоречия представляется необходимым обратиться к ч. 4 ст. 7 ТК, в которой, в частности, говорится: «В случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников». Следовательно, рассматриваемая коллизия должна быть разреше-

на в пользу ст.198 ТК, закрепляющей право нанимателя на применени к работнику мер дисциплинарного взыскания (а не обязанность) [1].

В законодательстве отсутствует исчерпывающий перечень дисциплинарных проступков, дающих нанимателю основание привлечь работника к дисциплинарной ответственности, что является вполне обоснованным. В п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» содержится только примерный перечень возможных нарушений трудовой дисциплины [2]. Кроме того, у нанимателя есть право предусмотреть виды дисциплинарных правонарушений, не предусмотренные нормами ТК, за которые на локальном уровне будет устанавливаться ответственность работника. Однако при этом следует учитывать норму ст. 7 ТК о невозможности установления на локальном уровне условий, ухудшающих правовое положение работников по сравнению с действующим законодательством [1].

Перечень мер дисциплинарного воздействия, приводимый в ч. 4 ст. 198 ТК, также является открытым и определяется нанимателем на локальном уровне. При этом если в отношении мер дисциплинарного взыскания законодатель высказывается однозначно – «за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание», то в отношении дополнительных мер воздействия вопрос о количестве такого рода мер, применяемых за один дисциплинарный проступок, в ТК не разрешен [3]. Соответственно, при буквальном толковании ч. 4 ст. 198 ТК складывается видимость, что наниматель имеет право применить неограниченное количество мер правового воздействия за один и тот же дисциплинарный проступок, в отличие от мер дисциплинарного взыскания, перечисленных в ч.1 ст. 198 ТК, из которых он может применить только одну.

Практика в данном вопросе пошла по пути «за каждый дисциплинарный проступок – одно дисциплинарное взыскание и одна дополнительная мера воздействия». Вместе с тем, действующая редакция ч. 4 ст. 198 ТК не лишает нанимателя права применить неограниченное количество мер дисциплинарного воздействия. В связи с указанным представляется необходимым определить на уровне норм ТК максимальное количество применяемых к работнику мер дисциплинарного воздействия за один дисциплинарный проступок, а также уточнить порядок применения таких мер.

Недостаточно урегулированным в ТК представляется и порядок применения мер дисциплинарного взыскания, в частности:

- ч. 5 ст. 199 ТК обязывает нанимателя объявить под роспись работнику в 5-дневный срок приказ (распоряжение), постановление о дисципли-

плинарном взыскании. Можно сделать вывод о том, что несоблюдение данной нормы, а равно и пропуск указанного 5-дневного срока являются основанием для снятия дисциплинарного взыскания при заявленных об этом требованиях. При этом в самой статье не обозначено, в каких днях (календарных или рабочих) следует исчислять указанный срок.

* слово «непосредственно», употребленное в ч. 2 ст. 200 ТК, не соответствует сложившейся правоприменительной и комментаторской практике, поскольку при буквальном толковании данной нормы получается, что если о дисциплинарном проступке стало известно первому руководителю организации, а не начальнику отдела, которому непосредственно подчинен нарушитель трудовой дисциплины, то вышеуказанный срок не вачнет течь.

* несовершенно совершенным представляется подход законодателя к отдельным аспектам определения момента, с которого следует исчислять срок применения дисциплинарного взыскания. В частности, в случаях, когда для применения дисциплинарного взыскания требуется вступивший в силу приговор суда, указанный срок следует исчислять не с момента вступления приговора суда в силу, а с момента получения его нанимателем.

Список источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-З, № 296-3 (с изм. и доп.) // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010. – Дата доступа: 11.09.2013.

2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: Постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29.03.2001 г., № 2: в ред. Закона от 28.06.2012 № 435-З // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Дата доступа: 13.09.2013.

3. Зорич, С. Н. Алгоритм действий по привлечению к дисциплинарной ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок / С. Н. Зорич // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – Дата доступа: 11.09.2013.

А. Н. Панкрутская

Научный руководитель – доктор экономических наук Н. П. Беляцкий

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКА

В статье предложен алгоритм действий при разработке системы ключевых показателей эффективности деятельности банка (KPI – Key Performance