

ПРАВА

УДК 349.2:656.2

В. М. ЛЮДВІКЕВІЧ

ПРАБЛЕМЫ ПРАВараЗУМЕННЯ І ЗАКАНАДАЎЧАГА РЭГУЛЯВАННЯ ДЫСЦЫПЛІНЫ ПРАЦЫ

Баранавіцкі дзяржаўны ўніверсітэт

(Паступіў у рэдакцыю 26.11.2013)

У навуковай і практыка-арыентаванай літаратуры прадстаўлены розныя падыходы да вызначэння сутнасці дысцыплінарнай адказнасці працаўнікоў. Аднак агульнапрызнаным з'яўляецца меркаванне аб тым, што дысцыплінарная адказнасць працаўнікоў – гэта від юрыдычнай адказнасці і важны сродак забеспячэння дысцыпліны працы.

У гэтай сувязі адзначым, што глава 13 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь рэгулюе пытанні дысцыпліны працы, у тым ліку ў артыкуле 193 вызначае яе паняцце: «працоўная дысцыпліна – гэта абавязковае для ўсіх працаўнікоў падначаленне ўсталяванаму працоўнаму распарадку і належнае выкананне сваіх абавязкаў» [1]. Варта адзначыць, што назва згаданай главы і азначэнне працоўнай дысцыпліны не з'яўляюцца ўдалымі з прычыны наступнага.

Артыкул 53 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь называе абавязкі працаўнікоў, сярод якіх указаны абавязак «падпарадкоўвацца правілам унутранага працоўнага распарадку, іншым дакументам, якія рэгламентуюць пытанні дысцыпліны працы» [1].

Артыкул 197 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь не размяжоўвае падначаленне працоўнаму распарадку і выкананне абавязкаў і ўсталёўвае, што дысцыплінарным праступкам з'яўляецца невыкананне ці неналежнае выкананне працаўніком сваіх працоўных абавязкаў [1]. Такім чынам, артыкулам 193 Кодэкса дапушчана некаторая недакладнасць, якую, па меркаванні аўтара гэтага артыкула, неабходна ўстараніць.

У навуцы працоўнага права традыцыйна лічылася, што «працоўная дысцыпліна» – найбольш агульнае паняцце, якое ўключае розныя віды дысцыплін, напрыклад, выканальніцкую, канструктарскую, эканоміі сыравіны і матэрыялаў і іншыя.

Так, Г. Б. Шышко адзначае, што «працоўная дысцыпліна – паняцце найбольш шырокае і ўключае і вытворчую, і тэхналагічную» [2]. Адначасова Г. Б. Шышко прапанаваў азначэнні тэрмінаў «выканальніцкая дысцыпліна» і «дысцыпліна працы», якія ахопліваюцца агульным тэрмінам «працоўная дысцыпліна».

Па меркаванні Г. Б. Шышко, «выканальніцкая дысцыпліна – гэта своечасовае і кваліфікаванае выкананне загадаў ...указанняў, прадпісанняў кіраўнікамі, спецыялістамі і ўзначаленымі імі калектывамі арганізацый» [2]. «Дысцыпліна працы не абмяжоўваецца своечасовай яўкай на працу, выкананнем працягласці ўсталяваных перапынкаў, ухіленнем ад прагулаў... Яна складаецца таксама з добрасумленнага, творчага стаўлення кожнага працаўніка да сваіх абавязкаў і непарыўна злучана з высокапрадукцыйнай працай» [2].

Аднак аналіз беларускага заканадаўства аб працы і замежнага вопыту рэгулявання дысцыпліны працы патрабуе сур'ёзнага перагляду такіх традыцыйных поглядаў.

Дэкрэтам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь № 29 ад 26 ліпеня 1999 года ўсталяваны дадатковыя меры, накіраваныя на ўдасканаленне працоўных адносін, умацаванне «працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны» [3]. Пункт 2.10. Дэкрэта прадугледжвае дадатковыя падставы датэр-

міновага скасавання кантракта па ініцыятыве наймальніка, такія як незабеспячэнне належнай працоўнай дысцыпліны падпарадкаваных, а таксама ўтойванне фактаў парушэння імі працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны або непрыцягненне без паважлівых прычын вінаватых да ўсталяванай заканадаўствам адказнасці за такія парушэнні. Пунктам 7 на дзяржаўныя органы, а таксама дзяржаўныя арганізацыі ўскладзены абавязак разглядаць пытанні пра ўзровень працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны не радзей аднаго разу ў паўгоддзе [3]. Такім чынам, у Дэкрэце Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ужываюцца тэрміны «працоўная дысцыпліна» і «выканальніцкая дысцыпліна».

Дырэктыва Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь № 1 ад 11 сакавіка 2004 года «Пра меры па ўмацаванні грамадскай бяспекі і дысцыпліны» таксама апорыруе тэрмінамі «працоўная дысцыпліна» і «выканальніцкая дысцыпліна» [4]. Так, у Дырэктыве адзначаецца, што на многіх прадпрыемствах існуе нізкі ўзровень працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны; устанаўліваецца залежнасць ацэнкі кіраўніка ад узроўню працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны працаўнікоў, патрабаванне скасавання кантракта з кіраўнікамі за незабеспячэнне належнай працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны падпарадкаваных.

З вышэйуказанага вынікае, што паняцці «працоўная дысцыпліна» і «выканальніцкая дысцыпліна» нятоесныя, і другое паняцце не ахопліваецца першым.

Выяўленая калізія ў заканадаўстве нашай дзяржавы дапаўняецца пунктам 2 артыкула 55 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, які сярод абавязкаў наймальніка пры арганізацыі працы працаўнікоў называе забеспячэнне працоўнай і вытворчай дысцыпліны. Пункт 2 часткі 1 артыкула 53 Кодэкса ўжывае тэрмін «дысцыпліна працы» [1].

На нашу думку, выяўленая супярэчнасць можа быць скасавана шляхам змены назвы главы 13 Працоўнага кодэкса. Варта замяніць тэрмін «працоўная дысцыпліна» на тэрмін «дысцыпліна працы». Дысцыпліна працы складаецца з розных відаў дысцыплін: працоўнай, выканальніцкай, вытворчай і іншых і, такім чынам, з'яўляецца больш шырокім паняццем. Несумненна, такія змены ў Працоўным кодэксе запатрабуюць выразнага размежавання пералічаных тэрмінаў і іх заканадаўчага вызначэння, аднак будучы спрыяць уніфікацыі і паслядоўнасці беларускага заканадаўства пра дысцыпліну працы.

Неабходнасць паказаных вышэй змен у прававым рэгуляванні дысцыпліны працы пацвярджаецца і практыкай замежных заканадаўцаў.

Так, Працоўны кодэкс Рэспублікі Казахстан змяшчае главу 6 «Працоўны распарадак. Дысцыпліна працы» [5]. Аднак у згаданай главе азначэння дысцыпліне працы не даецца і адначасова ў артыкуле 70 ужываецца тэрмін «працоўная дысцыпліна».

Большую паслядоўнасць пры рэгуляванні дысцыпліны працы выявіў заканадавец Туркменістана. У Працоўны кодэкс Туркменістана ўключана глава X «Дысцыпліна працы» [5]. Артыкулам 160 аналізуемага Кодэкса дысцыпліна працы азначаецца як «абавязковае для ўсіх працаўнікоў падначаленне правілам паводзін, вызначаным у адпаведнасці з працоўным заканадаўствам Туркменістана, працоўным пагадненнем, калектыўным пагадненнем». Прадугледжана, што дысцыпліна працы забяспечваецца стварэннем неабходных сацыяльна-эканамічных і арганізацыйна-тэхнічных умоў для працы, метадамі стымулявання і заахвочвання да добрасумленнай працы, ужываннем мер спагнання да нядобрасумленых працаўнікоў. Таксама ўсталяваны абавязак працадаўцы ствараць умовы, неабходныя для выканання працаўнікамі дысцыпліны працы [5].

Паняцце «дысцыпліна працы» характэрна і для Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі [5]. Кодэкс у артыкуле 189 вызначае дысцыпліну працы як абавязковае для ўсіх працаўнікоў падначаленне правілам паводзін, вызначаным Кодэксам, іншымі федэральнымі законамі, калектыўным пагадненнем, лакальнымі нарматыўнымі актамі, працоўным пагадненнем. Пры гэтым усталявана, што працадаўца абавязаны ў адпаведнасці з працоўным заканадаўствам і іншымі нарматыўнымі прававымі актамі, якія змяшчаюць нормы працоўнага права, калектыўным пагадненнем, лакальнымі нарматыўнымі актамі, працоўным пагадненнем ствараць умовы, неабходныя для выканання працаўнікамі дысцыпліны працы [5].

Такім чынам, улічваючы замежны вопыт, традыцыйнае разуменне дысцыпліны як абавязковае падначаленне ўсталяваным правілам [6] і з мэтай упарадкавання заканадаўства аб дысцыпліне

працы мэтазгодна назву главы 13 Працоўнага кодэкса выкласці ў новай рэдакцыі «Дысцыпліна працы». Неабходна таксама змяніць назву і змест артыкула 193 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.

«Артыкул 193. Паняцце і забеспячэнне дысцыпліны працы.

Дысцыпліна працы – абавязковае для ўсіх працаўнікоў падначаленне правілам паводзін, вызначаным дзеючым Кодэксам, іншымі нарматыўнымі прававымі актамі, працоўным пагадненнем.

Дысцыпліна працы забяспечваецца стварэннем неабходных сацыяльна-эканамічных і арганізацыйна-тэхнічных умоў шляхам заахвочвання да працы, ужывання мер дысцыплінарнай адказнасці.

Наймальнік абавязаны ствараць умовы, неабходныя для выканання працаўнікамі дысцыпліны працы».

Значэнне ўсталявання адпаведных правіл паводзін пераацаніць складана, паколькі, як справядліва пісаў Джузэпэ Мадзіні – італьянскі палітык, публіцыст і крытык, «дзеянчаць без правіл – самы цяжкі і самы стомны занятак у свеце» [7].

Што датычыцца непасрэдна самога паняцця дысцыплінарнай адказнасці, то яно ў Працоўным кодэксе Рэспублікі Беларусь не замацавана. Па гэтай прычыне навукоўцамі прапанаваны розныя вызначэнні згаданага паняцця, у тым ліку, і ў пазітыўным значэнні.

Так, В. С. Венедыктаў – прыхільнік канцэпцыі пазітыўнай адказнасці, вызначае працоўную юрыдычную адказнасць «як адмысловы прававы стан суб'ектаў працоўнага права, які вынікае з нарматыўных прадпісанняў, накіраваны на забеспячэнне рэалізацыі суб'ектыўных правоў і абавязкаў у працоўных і цесна з імі злучаных праваадносінах». Пры гэтым В. С. Венедыктаў адзначае, што «прававы стан суб'ектаў працоўнага права характарызуецца не толькі правамернымі ці супрацьпраўнымі паводзінамі, але і абавязкам – даць справаздачу ў сваіх дзеяннях ці бяздзеянасці па забеспячэнні выканання юрыдычных абавязкаў у працоўных праваадносінах» [8].

Расійскі навуковец Ю. М. Палятаеў таксама лічыць, што «адказнасць выступае, першым чынам і галоўным чынам, у яе агульным, пазітыўным значэнні – як адказнае стаўленне да сваіх абавязкаў». Негатыўную дысцыплінарную адказнасць Ю. М. Палятаеў схільны вызначаць як абавязак працаўніка адказаць перад працадаўцам за ўчынены дысцыплінарны праступак і панесці тыя меры ўздзеяння, якія змяшчаюцца ў дысцыплінарных санкцыях [9].

Такое разуменне адказнасці, па нашым меркаванні, можна ахарактарызаваць як залішне шырокае, паколькі яно складаецца з наступстваў і супрацьпраўных, і правамерных паводзін, што не адпавядае пазіцыі заканадаўцы пра падставу адказнасці, якой з'яўляецца правапарушэнне.

Для беларускіх вучоных у большай ступені характэрна разуменне дысцыплінарнай адказнасці як выніку здзяйснення дысцыплінарнага праступку. Так, Г. Б. Шышко вызначае такую адказнасць як законную форму ўздзеяння на парушальнікаў працоўнай дысцыпліны, якая прадугледжвае адказнасць працаўніка перад наймальнікам за дысцыплінарны праступак. У гэтым аспекце, па меркаванні названага навукоўца, «гэта і абавязак прыцягваемага да дысцыплінарнай адказнасці працаўніка зведаць неспрыяльныя наступствы ў выглядзе маральна-прававога асуджэння або абмежаванняў асабістага, арганізацыйнага ці маёмаснага парадку» [2]. Такім чынам, Г. Б. Шышко адносіць да зместу адказнасці і форму ўздзеяння, і абавязак працаўніка зведаць неспрыяльныя наступствы праступку. Відавочна, што такі абавязак у працаўніка ўзнікае ў момант здзяйснення дысцыплінарнага праступку, а ўздзеянне на працаўніка бярэ свой пачатак з яго прыцягнення да адказнасці. Адначасова ўяўленне пра адказнасць як пра адмысловы юрыдычны абавязак адпавядае агульнатэарэтычнаму разуменню адказнасці і ўяўляе безумоўную цікавасць.

Аналагічнае вызначэнне дысцыплінарнай адказнасці прыведзена і ў навучальнай літаратуры [10].

Як абавязак працаўніка вызначае дысцыплінарную адказнасць і вядомы беларускі вучоны С. А. Абрамовіч: «абавязак працаўніка, які ўчыніў праступак, адказаць за здзейсненае ім працоўнае правапарушэнне». Пры гэтым дысцыплінарная адказнасць мяркуе законную форму ўздзеяння на парушальнікаў працоўнай дысцыпліны, якая накладаецца наймальнікам за дысцыплінарны праступак [11].

А. А. Кавалёва – беларускі навуковец, даследчык праблем дыферэнцыяцыі дысцыплінарнай адказнасці, пад дысцыплінарнай адказнасцю разумее «адзін з відаў працоўна-прававой адказнасці, прававыя адносіны ў рамках працоўнага пагаднення паміж працаўніком і наймальнікам, у якіх

адзін бок – працаўнік, які здзейсніў дысцыплінарны праступак, абавязаны зведаць прадугледжаныя працоўным заканадаўствам неспрыяльныя наступствы, а другі бок – наймальнік, што валодае дысцыплінарнай уладай, мае права прымяніць меры дысцыплінарнага спагнання і (ці) уздзеяння» [12]. Варта адзначыць, што адносіны адказнасці не ўзнікаюць адначасова з узнікненнем дысцыплінарнай адказнасці, якая злучана са здзяйсненнем правапарушэння. Для ўзнікнення праваадносін адказнасці неабходна выяўленне праступку і ўзнікненне актыўнасці наймальніка, накіраванай на прыцягненне парушальніка да адказнасці.

А. А. Грэчанкоў адзначае, што «з улікам найноўшага заканадаўства Рэспублікі Беларусь дысцыплінарную адказнасць можна вызначыць як абавязак працаўніка адказаць перад наймальнікам за дысцыплінарны праступак і панесці тыя меры ўздзеяння, якія існуюць у дысцыплінарных санкцыях працоўнага права» [13]. Падобны пункт гледжання адлюстраваны і ў апошніх працах А. А. Грэчанкова, дзе адначасова адзначаецца, што дысцыплінарная адказнасць, з'яўляючыся самастойным, спецыфічным відам юрыдычнай адказнасці, мае наступныя асаблівасці: абумоўлена наяўнасцю працоўных адносін; наступае, як правіла, перад наймальнікам; злучана з ужываннем так званых дэлегаваных санкцый, сэнс якіх складаецца ў выкарыстанні іх не органам дзяржавы, а наймальнікам [14].

У спецыяльнай літаратуры можна сустрэць і найбольш вузкае разуменне дысцыплінарнай адказнасці. Па меркаванні некаторых аўтараў, дысцыплінарная адказнасць – гэта ўжыванне мер такой адказнасці. Так, заслужаны юрыст Рэспублікі Беларусь К. І. Кенік лічыць, што дысцыплінарная адказнасць «складаецца з прымянення ўпаўнаважанай службовай асобай наймальніка дысцыплінарнага спагнання да працаўніка, які здзейсніў дысцыплінарны праступак» [15]. Такое азначэнне ахоплівае толькі адну стадыю дысцыплінарнай адказнасці – яе рэалізацыю, якая сапраўды злучана з ужываннем мер адказнасці.

Аналагічнае азначэнне дысцыплінарнай адказнасці дае расійскі навуковец П. С. Бутаў: «ужыванне да вінаватага працаўніка ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных працоўным заканадаўствам, дысцыплінарных спагнанняў у выглядзе пазбаўленняў асабістага ці арганізацыйнага характару» [16].

Такім чынам, большасць аўтараў мяркуюць, што адказнасць варта разумець як суб'ектыўны юрыдычны абавязак працаўніка зведаць неспрыяльныя наступствы ўчынення дысцыплінарнага праступку, што адпавядае агульнатэарэтычным уяўленням пра юрыдычную адказнасць у негатыўным аспекце.

У сувязі з выкладзеным і з прычыны адсутнасці ў Працоўным кодэксе Рэспублікі Беларусь паяцця дысцыплінарнай адказнасці мэтазгодна артыкул 197 Кодэкса выкладзены ў наступнай рэдакцыі: «Артыкул 197. Дысцыплінарная адказнасць.

Дысцыплінарная адказнасць – гэта суб'ектыўны абавязак працаўніка зведаць прадугледжаныя працоўным заканадаўствам неспрыяльныя наступствы здзяйснення ім дысцыплінарнага праступку.

Дысцыплінарная адказнасць узнікае ў сувязі са здзяйсненнем супрацьпраўнага вінаватага невыканання ці неналежнага выканання працаўніком сваіх працоўных абавязкаў (дысцыплінарнага праступку) і рэалізуецца з дапамогай ужывання да яго мер дысцыплінарнага спагнання і мер дысцыплінарнага ўздзеяння».

Акрамя таго, аўтар артыкула лічыць мэтазгодным назву главы 13 Працоўнага кодэкса выкладзены ў новай рэдакцыі «Дысцыпліна працы», а таксама змяніць назву і змест артыкула 193 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.

Літаратура

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2013 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
2. Шишко, Г. Б. Дисциплина труда на производстве / Г. Б. Шишко. – Минск : Регистр, 2008. – 136 с.
3. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь

от 13.02.2012 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

4. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины : Директива Президента Респ. Беларусь, 11 марта 2004, № 1 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

5. Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс] / СоюзПравоИнформ. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.spinform.ru>. – Дата доступа: 25.09.2013.

6. *Ожегов, С. И.* Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – 15-е изд. – М. : Рус. яз., 1984. – 797 с.

7. *Жемчужины мысли* / сост. А. А. Жадан. – 3-е изд., пераб. и доп. – Минск : Беларусь, 1991. – 447 с.

8. *Венедиктов, В. С.* Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Харьков : Науч.-произв.-коммерч. фирма «Консум», 1996. – 156 с.

9. *Полетаев, Ю. Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ю. Н. Полетаев ; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2001. – 61 с.

10. Трудовое право : учеб. / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. – 4-е изд. перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.

11. *Абрамович, С. А.* Дисциплинарная и материальная ответственность / С. А. Абрамович [и др.] ; под общ. и науч. ред. К. Л. Томашевского. – Минск : Агенство В. Гревцова, 2007. – 252 с.

12. *Ковалева, Е. А.* Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации о транспорте) / Е. А. Ковалева. – Минск : Дикта, 2006. – 152 с.

13. Юридическая ответственность : проблемы теории и практики : сб. науч. тр. / Акад. МВД Респ. Беларусь ; ред. : В. А. Кучинский, Э. А. Саркисова. – Минск, 1996. – 115 с.

14. *Греченков, А. А.* Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.

15. *Кеник, К. И.* Дисциплинарная ответственность : основания и виды / К. И. Кеник // Судовы веснік. – 2012. – № 1. – С. 41–45.

16. *Бутов, П. С.* Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П. С. Бутов ; Челябин. гос. ун-т. – Челябинск, 2005. – 232 с.

O. N. LUDVIKEVICH

DISCIPLINE OF WORK AND DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF WORKERS: PROBLEMS OF UNDERSTANDING AND LEGISLATIVE REGULATION

Summary

Article is devoted to an actual legal problem which is the disciplinary responsibility as to means of maintenance of work discipline of workers. Taking into account the newest legislation and foreign experience of regulation of the work discipline the question on a parity of concepts of work discipline and labour discipline has been considered.

Theoretical understanding of a disciplinary responsibility as the special subjective duty of the worker arising in connection with making by him of any proved offence has been made.

Author of the article believes that it is expedient to add the Labour code of the Republic of Belarus with article making definition of the disciplinary responsibility.