

по использованию отходов, введенные в эксплуатацию, подлежат регистрации в реестре объектов по использованию отходов в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь.

Заключение. Для совершенствования законодательства в сфере обращения с отходами следует разработать нормы, более четко регулирующие ответственность производителей в области обращения с отходами, определяющие порядок возмещения организациям расходов, связанных со сбором, использованием и (или) обезвреживанием отходов, образовавшихся после утраты потребительских свойств товаров отдельных видов, схему сбора таких отходов.

Список цитированных источников

1. Об обращении с отходами [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 20.07.2007 № 271-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.07.2016 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2017.

УДК 349.225.6:340.137.2(476:575.4)

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ТУРКМЕНИСТАН

О.П. Михайлова, старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса Витебского государственного университета имени П.М. Машерова

Е.А. Беленькая-Гордонова, старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса Витебского государственного университета имени П.М. Машерова

Аннотация. В статье проведено сравнительное исследование одного из института трудового права, проведен анализ статей, регулирующих дисциплинарную ответственность по законодательству Республики Беларусь и Туркменистан.

Введение. В юридической науке появилось новое направление – сравнительное трудовое право, изучающее и сопоставляющее национальные системы трудового права, аккумулирующие мировой опыт в области правового регулирования труда. Этот опыт – необходимый и плодотворный компонент изучения и совершенствования национального трудового права с целью более глубокого его понимания, повышения квалификации юристов, их интеллектуального стимулирования.

Основная часть. Анализ трудового законодательства Республики Туркменистан позволяет рассматривать национальный опыт в аспекте международного опыта. Изучая иностранные правовые системы, выясняешь, что определенная проблема в другой стране решена совершенно иначе.

Дисциплинарная ответственность является действенным механизмом, обеспечивающим надлежащее выполнение работником своих обя-

занностей. Кроме того, как и любой иной вид ответственности, дисциплинарная ответственность несет в себе воспитательную функцию. В Трудовом кодексе Республики Туркменистан вопросам, регулирующим дисциплинарную ответственность посвящен 10 раздел «Дисциплина труда», в который включены такие статьи как: статья 160 «Дисциплина труда и правила внутреннего трудового распорядка предприятия»; статья 161 «Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка предприятия»; статья 162 «Поощрения за успехи в работе»; статья 163 «Меры поощрения за труд»; статья 164 «Взыскания за нарушение трудовой дисциплины»; статья 165 «Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания»; статья 166 «Порядок применения дисциплинарных взысканий»; статья 167 «Снятие дисциплинарного взыскания»; статья 168 «Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя предприятия, его заместителей по требованию профсоюзного или иного представительного органа работников»; статья 169 «Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда»; статья 170 «Обжалование дисциплинарных взысканий».

В Трудовом кодексе Республики Беларусь дисциплинарная ответственность работников выделена в отдельную главу, а не совмещена с трудовой дисциплиной. Законодатель в статье 197 Трудового кодекса Республики Беларусь дает определение дисциплинарного проступка – как противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей»[1]. Что касается Трудового кодекса Республики Туркменистан, то в нем не закреплено определение дисциплинарного проступка.

Дисциплинарная ответственность предусматривается за нарушение работником условий трудового договора и локальных нормативных правовых актов. Изучая и анализируя статьи Трудовых кодексов, которые регламентируют меры дисциплинарной ответственности, можем отметить, что в Трудовом кодексе Республики Туркменистан перечень мер дисциплинарных взысканий значительно шире, чем предусмотренный в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Перечень мер дисциплинарной, которые могут применяться нанимателем, содержится статье 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, всего их предусмотрено три: замечание, выговор, увольнение. Трудовое законодательство Республики Туркменистан выделяет 4 меры дисциплинарной ответственности, которые содержатся в статье 164: замечание выговор, строгий выговор, увольнение. Необходимо отметить, что перечень мер дисциплинарных взысканий как по трудовому законодательству Республики Беларусь, так и Республики Туркменистана является исчерпывающим, то есть не может быть расширен нанимателем.

При применении к работнику мер дисциплинарного взыскания важным для нанимателя является не только наличие основания, но и безусловное соблюдение процедуры применения дисциплинарного взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий закреплен в

статье 166 Трудового кодекса Республики Туркменистан. Так, согласно части 1 статьи 166 Трудового кодекса Республики Туркменистан «до применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение о дисциплинарном проступке, отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения взыскания за совершенный им проступок»[2]. В части 2 статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь указано, что отказ работника оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в 5-дневный срок[1]. Что касается Трудового кодекса Республики Туркменистан, то в статье 166 определено, что приказ, постановление о дисциплинарном взыскании объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней[2].

Как по законодательству Республики Беларусь, так по законодательству Республики Туркменистан предусмотрено, что за один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Особое внимание необходимо уделить срокам привлечения работника к дисциплинарной ответственности, так как нарушение данных сроков влечет к автоматической недействительности дисциплинарного взыскания. В статье 166 Трудового кодекса Республики Туркменистан, которой регулируется порядок применения дисциплинарного взыскания, закреплены сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности. По законодательству Республики Беларусь, норма регуливающая сроки применения мер дисциплинарного взыскания вынесена отдельной статьей. Так, по общему правилу, дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. При этом днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен[1].

Часть 4 статьи 200 Трудового кодекса Республики Беларусь и часть 3 статьи 166 Трудового кодекса Республики Туркменистан устанавливают максимальные сроки применения дисциплинарного взыскания с момента его совершения – не позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами, – не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка[1, 2].

Заключение. При рассмотрении вопросов о правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности обязательному изучению подлежит вопрос о том, имеет ли право лицо, применяющее дисциплинарное взыскание, правомочия на издание соответствующего приказа. Согласно статье 201 Трудового кодекса Республики Беларусь дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным ор-

ганом (руководителем). Передача полномочий по применению дисциплинарного взыскания оформляется приказом руководителя[1].

По законодательству о труде Республики Туркменистан по требованию профсоюзного или иного представительного органа работников к руководителю предприятия может быть применена дисциплинарная ответственность.

В то время, по трудовому законодательству Республики Беларусь руководитель предприятия может быть привлечен к административной ответственности, а в исключительных случаях даже к уголовной ответственности.

Это заставило автора еще раз проанализировать и оценить данную проблему своего национального трудового права уже под иным углом в новом аспекте, с обогащенным пониманием ее сути.

Список цитируемых источников

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 в ред. Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Трудовой кодекс Республики Туркменистан [Электронный ресурс] / Трудовой кодекс Республики Туркменистан. – 2016 г. – Режим доступа: http://www.turkmenistan.gov.tm/_ru/laws/?laws=01cw – Дата доступа 21.02.2017.

УДК 347.775

СОДЕРЖАНИЕ ОБЪЕКТА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РАЗЛИЧНЫХ СТРАН

Н.В. Мороз, старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса Витебского государственного университета имени П.М. Машерова

Аннотация. В статье рассмотрены подходы различных стран, в том числе Республики Беларусь, к определению содержания объекта коммерческой тайны, а также места коммерческой тайны среди объектов гражданских прав. Рассматривается вопрос детализации объекта коммерческой тайны в законодательстве Республики Беларусь.

Введение. Гражданский кодекс Республики Беларусь признает информацию объектом гражданского оборота наравне с другим имуществом [1]. Данное понятие раскрывает содержание информации в широком смысле слова, поскольку информация – это не просто совокупность сведений об окружающем мире, но и мера устранения неопределенности в конкретной области знания. В свою очередь, коммерческая информация представляет собой данные, необходимые для анализа положения хозяйствующего субъекта и принятия рациональных решений.

Закон Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-3 «Об информации, информатизации и защите информации» [2] охватывает собой большой круг сведений конфиденциального свойства, характеризующих