

1. В названии и содержании статьи 58 после слов «гражданского ответчика» и «гражданский ответчик» дополнить соответственно словами «свидетеля», «свидетель».
2. Дополнить статьей 59-1 «Права и обязанности представителя свидетеля», в которой определить правовой статус адвоката как представителя свидетеля в уголовном процессе.
3. Часть 3 статьи 60 дополнить пунктом 6 в следующей редакции «иметь представителя и прекращать полномочия представителя».

Также необходимо дополнить пункт 5.2 Инструкции о порядке выдачи, учета и хранения ордеров юридической консультации указанием на выдачу ордера на представление интересов свидетеля.

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

О.П. Михайлова

Проблема дисциплинированности работников существует давно. В связи с изменяющейся экономической ситуацией наниматели вынуждены сокращать свои затраты, в том числе увольнением ряда работников путем применения к ним мер дисциплинарных взысканий. Увеличение объема связанных с этим процедур неизбежно приводит и к росту ошибок, допускаемых нанимателем при применении мер дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарная ответственность устанавливается за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарным проступком по трудовому законодательству признается противоправное виновное нарушение трудовых обязанностей, за совершение которого может быть применена дисциплинарная санкция, содержащаяся в трудовом праве.

Право привлекать к дисциплинарной ответственности предоставлено нанимателю.

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение. Это соответствует п. 4, 5, 7, 8, 9 ст.42, п.1. ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (в дальнейшем ТК).

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности требует документального оформления. В ст. 199 ТК:

- письменное объяснение работника, совершившего проступок;
- акт об отказе в предоставлении объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка, в случае отказа работника от дачи письменного объяснения;
- приказ о применении дисциплинарного взыскания;
- подпись работника на приказе, в отношении которого была применена данная мера;
- акт об отказе от подписания приказа о применении дисциплинарного взыскания, в случае отказа работника от ознакомления с приказом [1, с. 717-718].

Данные документы определяют только порядок применения дисциплинарного взыскания. Этот минимум, который необходимо соблюсти нанимателю для признания процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности законной.

Если наниматель нарушил основные принципы применения ответственности, работник вправе обжаловать примененное к нему взыскание через суд.

При незаконном увольнении работников суды восстанавливают их на прежнее место работы, взыскивают в их пользу заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда. Ошибки, допускаемые нанимателями, иногда являются следствием неточности и неопределенности законодательства, иногда – его незнанием, однако имеют место случаи прямого игнорирования нанимателями требований законодательства.

Иногда со стороны нанимателей имеют место нарушения в выборе мер взыскания. Так, несмотря на то, что законодательство о труде прямо предусматривает, какие взыскания могут быть наложены на работника при совершении дисциплинарного проступка, наниматели пытаются применять и иные виды взысканий, не предусмотренные законодательством. В последнее время, особенно широкое распространение, получили штрафы, которые не имеют никакого отношения к дисциплинарным взысканиям. Это, в свою очередь, порождает большое количество социальных конфликтов.

Поэтому процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности должна строго соблюдаться.

Данный перечень взысканий, применяемых к работнику, является исчерпывающим. Иными словами, наниматель не вправе применить к работнику любые другие виды взысканий, не предусмотренные законодательством о труде.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. В то же время наниматель при выборе меры дисциплинарного взыскания должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. Иными словами, ответственность должна быть справедливой и гуманной, т.е. взыскание должно назначаться с учетом характера и вредных последствий совершенного нарушения. Если наниматель нарушит данные требования, взыскание может быть отменено.

Реализацией основной функции ответственности – наказания, является применение мер дисциплинарного взыскания. Процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности должна строго соблюдаться нанимателем, т. к. пренебрегая правильным оформлением наложения дисциплинарного взыскания, часто приходится восстанавливать на работе прогульщика или алкоголика. Согласно Трудовому кодексу, увольнение работников по инициативе нанимателя с нарушением требований применения мер дисциплинарного взыскания считается незаконным. Обобщения судебной практики по делам о восстановлении на работе показывают, что в суд с иском о восстановлении на работе достаточно часто обращаются лица, уволенные с работы по п. 7 ст. 42 Трудового кодекса. Согласно данным судебной статистики, судами такие иски удовлетворяются примерно в 30% случаях. Это говорит о том, что нанимателями допускаются ошибки, а иногда и неправильное применение законодательства при увольнении работников по данному основанию. Например, часто увольнялись работники, в период временной нетрудоспособности.

На практике наиболее часто возникают вопросы об увольнении работника при употреблении спиртных напитков и появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, до истечения срока его действия, могут быть расторгнуты нанимателем в случае появления подчиненного на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время (п. 7 ст. 42 ТК).

Появление на работе в состоянии опьянения или распитие спиртных напитков являются наиболее грубыми нарушениями трудовой дисциплины, поэтому увольнение за это нарушение возможно и за однократное совершение такого проступка. При обнаружении совершения такого нарушения наниматель может не учитывать, что к работнику ранее не применялись меры дисциплинарного взыскания.

В то же время в Республике Беларусь получила широкое распространение контрактная форма найма. Вопросы заключения контрактов и прекращения трудовых отношений, основанных на контракте, регулируются Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» с последующими изменениями (далее – Декрет № 29). Дополнительным основанием досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя является распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы (подп. 2.10 п. 2 Декрета № 29). Таким образом, Декрет № 29 предусматривает возможность увольнения работника по данному основанию, если распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств произошло по месту работы и не в рабочее время.

В каждом конкретном случае при выборе меры дисциплинарного воздействия учитываются тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. Несоответствие дисциплинарного взыскания тяжести проступка и другим обстоятельствам может служить основанием для отмены взыскания.

Литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.А. Василевич [и др.]; 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.

СУБЪЕКТЫ ПРИЗНАНИЯ ФАКТА В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О.Л. Мороз

Признание факта представляет собой разновидность объяснений сторон, которое содержит сведения об искомых фактах, подлежащих доказыванию другой стороной. Другими словами, признание в отличие от утверждения содержит информацию о фактах, направленную против интересов признающего лица.