

ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Сивко Е.С.,

*студентка 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Михайлова О.П.*

Понятие дисциплинарного проступка является немаловажным в науке трудового права. От правильного уяснения данного понятия зависит решение многих проблем трудового права.

Целью данной статьи является выявление особенностей в определении дисциплинарного проступка в законодательстве Республики Беларусь.

Материал и методы. Научно-теоретической основой являются нормативные правовые нормы, труды авторов, рассматривающих вопросы по определению дисциплинарного проступка. При написании статьи были использованы общенаучные методы, такие как обобщение, сравнение, анализ и синтез, с помощью которых мы смогли объединить точки зрения различных ученых. Из частнонаучных методов использовался статистический метод, а из частноправовых – сравнительно-правовой метод.

Результаты и их обсуждение. Белорусское законодательство не содержит определение понятия «дисциплинарный проступок». Но в соответствии со статьей 197 Трудового кодекса Республики Беларусь: «За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей устанавливается дисциплинарная ответственность» [1, ст. 197].

В Российском законодательстве, а именно, согласно статье 192 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей [2, ст. 192].

В науке трудового права предложены многочисленные взгляды ученых по проблеме определения понятия «дисциплинарный проступок».

Мы считаем, что самое четкое и точное определение дисциплинарному проступку дает Л.А. Сыроватская, которая полагает, что: «Дисциплинарный проступок — это виновное противоправное нарушение трудовых обязанностей рабочими или служащими, за совершение которого предусмотрено применение дисциплинарных санкций, содержащихся в трудовом праве» [6, с. 77].

Подход Ю.Н. Полетаева к определению понятия «дисциплинарный проступок» нельзя назвать точным, так как он не рассматривает трудовые правоотношения между работником и нанимателем. Он считает, что: «Дисциплинарным проступком является виновное противоправное, исключаящее уголовную ответственность неисполнение трудовых обязанностей или неосуществление либо превышение правомочий, обеспечивающих процесс труда, лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретной организацией» [4, с. 43].

Ю.Н. Полетаев наряду с многими авторами, такими как В.А. Воробьев, А.Н. Кириченко, В.Ф. Сахаров и другими считает, что критерием разграничения преступных и неправомерных правонарушений является степень общественной опасности и причинение существенного вреда [3, с. 36].

В.Н. Смирнов, в свою очередь, признает, что «Дисциплинарный проступок – это всякое виновное противоправное осуществление правомочий или неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых отношениях с конкретным предприятием» [3, с. 57].

В.Н. Скобелкин определяет, что: «Дисциплинарный проступок – это противоправное и виновное действие или бездействие рабочего, или служащего, выразившееся в неисполнении или ненадлежащим исполнении трудовых обязанностей, а также в нарушении некоторых специально предусмотренных трудовым законодательством правил поведения».

А.М. Куренный считает, что противоправное виновное неисполнение работником его трудовых обязанностей и называется дисциплинарным проступком [5, с. 38].

О.И. Карпенко в своей диссертации «Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды» делает вывод о том, что: «Дисциплинарный проступок – это виновное противоправное нарушение работником норм, регулирующих его трудовые отношения с работодателем, за которое работодателем может быть применено дисциплинарное взыскание».

Рассматривая различные точки зрения ученых по проблеме определения понятия «дисциплинарный проступок» можно выделить ряд признаков, которые отличают дисциплинарный проступок от иных правонарушений:

- дисциплинарный проступок выражается в противоправном и виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей, при этом противоправность поведения может быть, и не связана с выполнением трудовой функции;
- при совершении дисциплинарного проступка должны присутствовать трудовые правоотношения между работником и нанимателем, то есть работник должен обладать трудовой правоспособностью и дееспособностью;

- применение мер дисциплинарной ответственности следует после совершения дисциплинарного проступка;
- дисциплинарный проступок не является преступлением, что исключает общественную опасность деяния.

Заключение. Таким образом, для закрепления и введения в белорусское законодательство такого института, как дисциплинарный проступок, является внесение изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь понятия и определения «дисциплинарный проступок». Так, считаем, что под дисциплинарным проступком» следует считать - выраженное неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей действие или бездействие, за совершение которого на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание, и ответственность работника может наступить исключительно за виновное деяние.

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2019. – 48 с.
2. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
3. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. – М., 2001. – С. 72.
4. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. – 2002. – №3. – С. 68.
5. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990. – С. 49.
6. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. – 1996. – №7. – С. 75–82.

DIE FLÜCHTLINGSKRISE IN DER BRD: DIE BESONDERHEITEN DER RECHTLICHEN REGELUNG

Shishkin M.,

Student des 10. Semesters, WSU, Witebsk, Belarus

Wissenschaftlicher Berater – Lavitski A., PhD (Philologie), Dozent

Die Flüchtlingskrise führte in den meisten Mitgliedsländern der Europäischen Union zu einer gesellschaftlichen Debatte über die Ausrichtung der Asylpolitik der Europäischen Union und der jeweiligen nationalen Einwanderungs- bzw. Flüchtlingspolitik sowie zum Erstarken nationalkonservativer politischer Kräfte. Zentrale migrations-, integrations- und asylpolitische Themen in den letzten Jahren in Deutschland waren die massiv gestiegene Asylmigration und der Umgang damit.

Das aktualisiert unser Forschungsthema und sein Ziel – den Zustand und die Entwicklung des deutschen Rechtssystems im Bereich der Migration und des Asyls seit 2005 zu analysieren.

Empirische Grundlage und Forschungsmethoden. Als Forschungsstoff benutzen wir die deutschen Gesetzgebungsakte und Rechtsvorschriften, die die innere Migrationspolitik bestimmen. Zu den Methoden der Forschungstätigkeit gehören die unausgelesene Stichprobe, Vergleichsanalyse und Sprachrechtsinterpretation.

Ergebnisse und deren Beurteilung. Der deutschen Bundestag hat im Laufe des Jahres 2015 eine Reihe von gesetzlichen Änderungen beschlossen; diese umfassen u. a. die folgenden Maßnahmen: Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung (Inkrafttreten: 1. August 2015), Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz – Asylpaket I (Inkrafttreten: 24. Oktober 2015), Gesetz zur Verbesserung der Unterbringung, Versorgung und Betreuung ausländischer Kinder und Jugendlicher (Inkrafttreten: 1. November 2015), 3. Opferrechtsreformgesetz (Inkrafttreten: 31. Dezember 2015).

Unterhalb der gesetzgeberischen Tätigkeit des Bundestags hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Jahr 2015 die Beschäftigungsverordnung (BeschV) überarbeitet, welche die Grundlage der berufs- und qualifikationsgruppenspezifischen Zulassung von Erwerbsmigration bildet.

Auch im Hinblick auf die Gesetzgebungskompetenz sind die Zuständigkeiten auf Bund und Länder verteilt. Grundsätzlich haben die Länder in allen Bereichen, für die nicht explizit eine Bundeszuständigkeit festgelegt ist, das Recht, Gesetze zu erlassen. Einige Bereiche unterliegen wiederum der ausschließlichen Gesetzgebung des Bundes, während der überwiegende Teil der sogenannten konkurrierenden Gesetzgebung zugeordnet ist. Bei der konkurrierenden Gesetzgebung haben die 16 Landesparlamente die Befugnis zur Gesetzgebung nur, wenn der Bund von seiner Zuständigkeit nicht durch Gesetz Gebrauch gemacht hat (Art. 70–74 GG).

Faktisch sind die meisten Themen der konkurrierenden Gesetzgebung durch ein Bundesgesetz geregelt. Migrationsrelevante Fragen wie Staatsangehörigkeit, Freizügigkeit, Ein- und Auswanderung, Passwesen, Melde- und Ausweiswesen sowie das Aufenthalts- und Niederlassungsrecht für Eingewanderte sind in Gesetzen auf Bundesebene geregelt. Gleichmaßen wurden alle übergreifenden Gesetze im Bereich des Flüchtlings- und Vertriebenenrechts bundesweit verabschiedet. Die einzigen bedeutsamen Politikfelder mit Migrationsbezug, die nahezu ausschließlich im Kompetenzbereich der Bundesländer angesiedelt sind, sind Bildung, Forschung und das Polizeiwesen, wobei Rückführungen ausreisepflichtiger Personen und Dublin-Überstellungen in Zusammenarbeit mit der BPOL bzw. dem BAMF organisiert werden.