

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

Лебедев В.М., Бабенок В.Е.,

студенты 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Козловская В.В., ст. преподаватель

Актуальность данной темы заключается в том, что применение дисциплинарных взысканий является правовым средством обеспечения надлежащего исполнения работником своих обязанностей. На сегодняшний день существуют различные виды дисциплинарных взысканий, что обуславливает проблему справедливого выбора нанимателем меры дисциплинарного воздействия соразмерно тяжести дисциплинарного проступка и формы вины работника.

Цель исследования – анализ юридической доктрины и действующего законодательства в области применения дисциплинарных взысканий.

Материал и методы. Основным материалом являются научные публикации и законодательство о применении дисциплинарных взысканий. В ходе исследования были использованы формально-юридический метод и метод сравнительно-правового анализа.

Результаты и их обсуждение. В настоящее время категория трудовых споров, связанных с применением дисциплинарных взысканий, имеет широкое распространение, что вызывает интерес у научного сообщества. Так, С.В. Агиевец отмечает, что «предметом индивидуальных трудовых споров могут быть различные аспекты трудовой деятельности: оплата труда (оплата сверхурочных работ, работа в выходные или праздничные дни), установление или изменение условий труда, законность применения мер дисциплинарной ответственности и др.» [1, с. 63-64].

Полагаем, что одной из причин возникновения трудовых споров о законности применения мер дисциплинарной ответственности является отсутствие правовых норм, закрепляющих перечень дисциплинарных проступков и рекомендуемых мер дисциплинарного воздействия с учетом формы вины и степени тяжести противоправного поведения работника. На данный момент законодатель предоставляет возможность нанимателю определить границы дозволенного, а работнику должную меру поведения. Так, в силу ст. 198 Трудового Кодекса Республики Беларусь за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат, увольнение. Следует отметить, что для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания [2]. Такой подход законодателя дает основания для необъективности нанимателя в выборе меры дисциплинарного воздействия, когда привлечение к дисциплинарной ответственности может не привести к желаемому результату, если вид дисциплинарного взыскания не является справедливыми.

В настоящий момент правовая природа дисциплинарных взысканий является дискуссионной. В литературе на эту тему существуют две позиции. Одни авторы связывают сущность дисциплинарных взысканий с государственным принуждением (Ю.Н. Полетаев, И.В. Григорьев, М.В. Крипак, Л.А. Ломакина и др.). Другая группа учёных считает, что дисциплинарная ответственность носит сугубо договорной характер, активно отстаивая данную позицию (В.М. Лебедев, М.Н. Бронникова, Н.И. Дивеева и др.) [3].

Полагаем, что правовая природа отношений по применению дисциплинарных взысканий имеет смешанный характер, так как работник может обжаловать наложение дисциплинарного взыскания в комиссию по трудовым спорам (договорной характер) и в судебном порядке (государственное принуждение).

Представляет интерес опыт Франции, где вопросами привлечения работников к дисциплинарной ответственности занимается Дисциплинарный совет. В период возбуждения и производства дела о привлечении к дисциплинарной ответственности, работник может воспользоваться услугами адвоката, для защиты своих прав и недопущения произвола и превышения служебных полномочий со стороны работодателя, а также работник имеет право получить своё личное дело. В целях снижения «субъективного характера применения дисциплинарного взыскания», перед применением любого взыскания, кроме предупреждения и выговора, Дисциплинарный совет, с участием коллегиальных органов, проводит консультацию с работодателем. При принятии определенного решения, Дисциплинарный совет обязан обосновать причину принятия того или иного решения по применению мер дисциплинарного воздействия к работнику. Дисциплинарное дело должно быть рассмотрено не позднее четырех месяцев после его возбуждения, иначе, при пропуске данного срока, работник восстанавливается в должности [4].

Заключение. Выбор вида дисциплинарного взыскания играет существенную роль в обеспечении дисциплины труда и эффективности функционирования коллектива. Полагаем, что необходимо закрепить перечень дисциплинарных проступков и рекомендуемых мер дисциплинарного воздействия с учетом формы вины и степени тяжести противоправного поведения работника с целью обоснованного и единообразного применения мер дисциплинарного воздействия.

1. Агиевец, С. В. К вопросу о понятии индивидуальных трудовых споров / С. В. Агиевец // Актуальные проблемы юридического образования в контексте обучения альтернативному урегулированию споров как подходу к обеспечению прав человека: материалы Международной научно-методической конференции в рамках Темпус-проекта "Обучение альтернативному урегулированию споров как подходу к обеспечению прав человека", Минск, 29 ноября – 03 декабря 2016 года / Белорусский государственный университет. – Минск: Белорусский государственный университет, 2016. – С. 61-69. URL.: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/34010> (дата обращения 17.03.2023).

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296 – 3; принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп. на 30.12. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Москаленко С. В. Особенности дисциплинарной ответственности в трудовом праве / С. В. Москаленко, А. В. Присекин // Закон и право. – 2022. – №3. – С. 119–122.

4. Ситора, С. Ш. Процессуальные особенности привлечения работника к дисциплинарной ответственности по законодательству зарубежных стран / С. Ш. Ситора // Science and Education. – 2023. – Vol. 3, iss. 5. – P. 1864–1869.

ОСОБЕННОСТИ КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОГО СТАТУСА НАЦИОНАЛЬНЫХ МЕНЬШИНСТВ В АВСТРАЛИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Липская Д.С.,

студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Ивашкевич Е.Ф., канд. пед. наук, доцент

В настоящее время проблема правового регулирования национальных меньшинств с целью обеспечения их коллективных прав и взаимоотношений с титульной нацией и властными структурами государства на основе толерантности и взаимоуважения является одной из самых актуальных. Её игнорирование иногда становится причиной остроконфликтных ситуаций в современном мире вплоть до вооружённого столкновения. В связи с геополитическим положением некоторых стран проблема интеграции национальных меньшинств в общественную и политическую жизнь государств региона становится одной из первоочередных в связи с угрозой полного исчезновения коренных народов. Так, в 1960-х гг. в Австралии возникло движение «стремление к переманам» в поддержку новой прогрессивной политики на основе либерального подхода к правам меньшинств, пытаясь сократить социально-экономический разрыв между коренным и некоренным населением. Однако, со времен европейской колонизации ко-