

**Проблемы применения дисциплинарных взысканий в науке трудового права  
и законодательстве о труде**

**Каспирович-Шумак Анастасия Александровна**

*Студент (магистр)*

Международный университет "МИТСО Минск, Беларусь

*E-mail: nastya\_kaspirovich@mail.ru*

Порядок применения дисциплинарных взысканий урегулирован ст. 199 ТК Республики Беларусь. Указанной статьей устанавливается обязанность нанимателя затребовать у работника письменное объяснение до применения к нему дисциплинарного взыскания. В случае, если работник отказался от дачи объяснения, для нанимателя данный отказ не будет являться препятствием применить к такому работнику взыскание. Отказ работника от дачи объяснения, согласно действующему законодательству, оформляется актом с указанием присутствующих свидетелей. Целью предоставления работником письменного объяснения является, прежде всего, выяснение нанимателем обстоятельств и причин совершения работником дисциплинарного проступка. Также, по нашему мнению, одной из причин требования от работника письменного объяснения является установление нанимателем тяжести совершенного дисциплинарного проступка и степени вины работника. Работнику дается возможность изложить письменно обстоятельства допущенного им правонарушения. Установление в действующем законодательстве требования предоставления работником письменного объяснения является одним из правовых средств гарантий того, что взыскание будет наложено обоснованно [6, с. 627]. Если работник отказался от дачи письменного объяснения по поводу совершенного им проступка необходимо составить акт с указанием присутствующих свидетелей. В статье 199 ТК Республики Беларусь не определен круг лиц, которые могут выступать в качестве свидетелей. Количество последних законодательством не устанавливается, соответственно их может быть как один, так и несколько [1, с. 64]. Так, по нашему мнению, в качестве свидетелей могут быть приглашены работники кадровой службы, представители структурных подразделений, в котором работает работник, а также представители профсоюзной организации и иные работники [6, с. 628].

Согласно п. 32 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г., № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее - Постановление № 2) не является основанием для отмены дисциплинарного взыскания невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения, если факт нарушения работником трудовой дисциплины подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами [4]. Анализируя данную ситуацию и учитывая положения п. 32 Постановления № 2 можно сделать вывод о том, что наниматель имеет право не затребовать от работника письменное объяснение о совершенном дисциплинарном проступке, поскольку факт нарушения работником трудовой дисциплины подтвержден приговором суда.

В ч. 5 ст. 199 ТК Республики Беларусь указывается, что приказ либо распоряжение, постановление о дисциплинарном взыскании объявляется работнику под роспись в пятидневный срок, в который не включается время болезни работника и (или) пребывания работника в отпуске. Обратим внимание, что работнику должны объявить о дисциплинарном взыскании под роспись в пятидневный срок. Целесообразно указать в пятидневный срок входят рабочие или нерабочие (выходные) дни, дни отпуска или временной нетрудоспособности. Данный спорный вопрос урегулирован Постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников»

(далее - Постановление № 4). Согласно п. 11 Постановления № 4 приказ (распоряжение), постановление о применении нанимателем к работнику дисциплинарного взыскания объявляется ему в пятидневный срок под роспись со дня издания приказа (распоряжения), постановления. С учетом положений, изложенных в ч. 4 ст. 10 ТК в указанный срок включаются и нерабочие дни [5]. На наш взгляд, данная норма является не совсем удачной, поскольку в нерабочие дни работник не будет иметь возможности ознакомиться с приказом о применении дисциплинарного взыскания, в связи с чем считаем, что норму ч. 5 ст. 199 ТК возможно изложить в ТК в следующей редакции:

Рассмотрим порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного подп. 3.3 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» (далее - Декрет № 5). Так, Декретом № 5 предусмотрено право руководителей организаций лишать работников полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера (далее - лишение стимулирующих выплат) на срок до 12 месяцев [2]. Такое лишение отнесено к мерам дисциплинарного взыскания и применяется в отношении работников, нарушивших производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину. Таким образом, лишение стимулирующих выплат нельзя применять одновременно с замечанием, выговором или увольнением. Вместе с тем лишение стимулирующих выплат следует отличать от ситуации, когда работник не имеет права на их получение.

Рассматриваемый порядок урегулирован ст. 199 ТК Республики Беларусь и п. 7 Декрета № 5 и предусматривает:

- истребование письменного объяснения работника и (в связи с увольнением по дискредитирующим (п. 6 Декрета № 5) основаниям) проведение проверки допущенных им нарушений. Результаты проверки оформляются актом (служебной запиской), который (которая), равно как и объяснения, хранится в организации пять лет;

- в случае отказа работника от дачи объяснений - составление акта об этом с указанием присутствующих при этом свидетелей;

- оформление приказа (распоряжения, постановления) нанимателя. Приказ (распоряжение, постановление) должен содержать мотивы применения мер дисциплинарного взыскания;

- объявление приказа (распоряжения, постановления) работнику под роспись (ознакомление). Такое объявление должно быть сделано в пятидневный срок (не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске). Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением) следует оформить актом с указанием присутствующих при этом свидетелей [3].

Таким образом, правила применения мер дисциплинарного взыскания, перечень этих мер со вступлением в силу Декрета № 5 (с 01.01.2015) претерпели определенные изменения, которые и следует учитывать в ходе реализации нанимателем норм трудового законодательства о дисциплинарной ответственности работников [3].

### Источники и литература

- 1) Греченков, А.А. Трудовое право : учеб. Пособие / А.А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.
- 2) Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации: Декрет Президента Республики Беларусь, 15 декабря 2014 г., № 5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2014.– 1/15465.

- 3) Одинец, А.Н. О некоторых правилах применения мер дисциплинарного взыскания в свете расширения их перечня / А.Н. Одинец // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2015.
- 4) О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2: в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 28.06.2012, № 5 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.
- 5) О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь. – 2012. – 6/1199
- 6) Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ.ред. Г.А. Василевича; редкол.: Г.Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2014. – 1184 с.