

МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Трудовым законодательством за нарушение трудовой дисциплины предусмотрена дисциплинарная ответственность, мерами которой являются дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарное взыскание – это реакция нанимателя на проступок, совершенный в процессе труда, адресованная определенному нарушителю трудовой дисциплины, в которой выражается степень осуждения, отрицательного отношения как к самому правонарушителю, так и к его противоправному деянию [1, с. 95].

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) предусмотрено четыре меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат;
- 4) увольнение [2].

Согласно Трудовому кодексу Республики Узбекистан (далее – ТК Узбекистана) к работнику, нарушившему трудовую дисциплину, могут быть применены:

- 1) выговор;
- 2) штраф;
- 3) прекращение трудового договора [3].

В ТК Узбекистана прямо установлено, что применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных ст. 181 ТК Узбекистана, запрещается. Исходя из комплексного толкования норм ТК Беларуси, расширение общего перечня мер дисциплинарного взыскания также не допускается.

Дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора типичны преимущественно для трудового права, являются мерами морально-правового воздействия на личность. Они могут применяться за не грубые дисциплинарные проступки и имеют такие же правовые последствия, как и другие дисциплинарные взыскания [4, с. 73].

Мерами материального воздействия на работника являются лишение стимулирующих выплат и штраф.

В Республике Беларусь стимулирующие выплаты устанавливаются нанимателем в локальном порядке в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г., № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» [5]. Объем лишения не ограничен, допускается полное лишение (до 100 % всех выплат), срок лишения – до 12 месяцев и производится на будущее время. В приказе (распоряжении, постановлении, решении, протоколе) о привлечении к дисциплинарной ответственности должно быть указано каких именно лишается выплат работник, в каком размере и на какой срок.

Штраф по законодательству Узбекистана может применяться в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка. В правилах внутреннего трудового распорядка работодатель вправе увеличить его размер (но не более пятидесяти процентов). Исходя из этого, работник имеет четкое представление об основаниях и предельных размерах взысканий денежного характера.

Увольнение работника или прекращение трудового договора – крайняя мера дисциплинарного взыскания. И в законодательстве Беларуси, и в законодательстве Узбекистана установлено, за какие именно нарушения она может быть применена.

В Беларуси названы неоднократные и однократные грубые нарушения, а также иные нарушения трудовой дисциплины, применяемые к отдельным категориям работников.

В ТК Узбекистана четко установлено, что уволить работника можно либо за грубое нарушение трудовой дисциплины, либо за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. При этом, какие нарушения трудовой дисциплины являются грубыми определяется каждым работодателем самостоятельно в:

- правилах внутреннего трудового распорядка;
- трудовом договоре между собственником предприятия и руководителем предприятия;
- положениях и уставах о дисциплине в отношении отдельных категорий работников.

Не допускается прекращение с работником трудового договора, если на предприятии отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, нарушен установленный законом порядок их утверждения, либо если правила внутреннего трудового распорядка не содержат перечня грубых нарушений трудовых обязанностей [<https://lex.uz/docs/1444777> - 1445139].

Перечень грубых нарушений установлен в Примерных Правилах внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования, утв. Министерством труда Республики Узбекистан от 07 мая 1999 г., № 834, (п. 2.38), к которым относятся:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- прогул;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, удостоверенное показанием очевидцев или медицинским заключением;
- совершение по месту работы хищения имущества предприятия, удостоверенного очевидцами;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- грубое нарушение техники безопасности, технологии производства, которое привело к возникновению угрозы жизни или здоровью работников предприятия, включая и самого нарушителя;
- нарушение трудовых обязанностей работником, повлекшее нанесение работником материального вреда свыше ___ кратного размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;
- разглашение коммерческой тайны работником, сохранение которой обусловлено с ним в трудовом договоре;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя [7].

Некоторые выше названные нарушения по законодательству Республики Беларусь не являются дисциплинарными, например, совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Кроме того, для увольнения за совершение по месту работы хищения имущества нанимателя не достаточно показаний очевидцев, а требуется вынесение приговора суда или постановления компетентного государственного органа.

Наниматель вправе уволить работника за неоднократные нарушения трудовой дисциплины. Несмотря на различную терминологию и по законодательству Беларуси, и по законодательству Узбекистана прекратить трудовой договор можно за повторное нарушение: В Беларуси это неисполнение обязанностей, в Узбекистане – повторное нарушение, совершенное не только после привлечения к дисциплинарной ответственности, но и к материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей.

Необходимо отметить, что состояние привлечения к ответственности – это особое правовое состояние лица, который был признан виновным в совершении правонарушения

(проступка) и к которому были применены меры ответственности. Это состояние влечет за собой ряд негативных последствий общеправового характера, прежде всего возможность прекращения трудового договора. Привлечение к материальной ответственности не порождает возникновение такого состояния, а ее целью является восстановление имущественного положения нанимателя или работодателя. Иные меры воздействия необходимы для поддержания трудовой дисциплины и не являются мерами ответственности, в связи с чем, не должны иметь негативных последствий для работника.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1) перечень общих мер дисциплинарной ответственности и в Беларуси, и в Узбекистане носит исчерпывающий характер и не может быть расширен по усмотрению нанимателя или работодателя;

2) и по законодательству Беларуси, и по законодательству Узбекистана имеются меры, которые воздействуют как непосредственно на личность нарушителя (замечание, выговор), так и на его материальное положение (штраф, лишение стимулирующих выплат), или являются мерами организационного характера (увольнение или прекращение трудового договора);

3) в Республике Беларусь перечень дисциплинарных увольнений шире, но в Узбекистане может быть расширен в локальном порядке;

4) в Республике Узбекистан некоторые вопросы применения мер дисциплинарного взыскания переданы на усмотрение работодателя и устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка. В Беларуси в некоторых случаях наниматель также самостоятельно принимает решение (при определении стимулирующих выплат, которых работник будет лишен).

Список использованных источников

1. Дисциплинарная и материальная ответственность / С.А. Абрамович [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. Минск: Агентство Гревцова, 2007. – 252 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. // Lex.uz [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lex.uz/docs/145261>. – Дата доступа: 05.02.2021.

4. Ковалёва, Е.А. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в свете изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З в Трудовой кодекс Республики Беларусь / Е.А. Ковалёва, Т.В. Ковалёва. – Минск : Амалфея, 2019. – 124 с.

5. Об оплате труда работников бюджетных организаций : Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г., № 27, с изм. и доп. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

6. О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта) : Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 17.04.1998, № 12, с изм. и доп. // Lex.uz [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lex.uz/docs/1444777#1445139>. – Дата доступа: 26.01.2020.

7. Примерные Правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования : утв. Министерством труда Республики Узбекистан от 07 мая 1999 г., № 834 // Lex.uz [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lex.uz/docs/582817>. – Дата доступа: 05.02.2021.

Научный руководитель: Е. А. Ковалёва,
канд. юрид. наук, доц.