

возможность расторжения трудового договора в связи с достижением работником пенсионного возраста» Конституционный Суд Республики Беларусь отмечает, что, одним из основных принципов, на которых строится государственная политика в отношении ветеранов, является создание необходимых условий для участия в общественно полезной деятельности, реализации права на труд без каких-либо ограничений, за исключением состояния здоровья. Существование в законодательстве такого основания увольнения, как достижение пенсионного возраста не отвечает нормам нравственности, предполагающим формирование уважительного отношения к старшему поколению. Это не способствует утверждению демократического социального правового государства, которое провозглашено в ст. 1 Конституции, нормы Кодекса законов о труде, предусматривающие возможность расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в связи с достижением работником пенсионного возраста, не соответствуют статьям 2, 13, 14, 22, 41 Конституции.

В настоящее время в законодательстве появилась норма о дискриминации по возрасту педагогических работников. Так, п. 4-3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 20 декабря 2024 г. № 204 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71» была введена ежегодная надбавка руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, имеющим ученую степень кандидата и доктора наук, за научно-педагогическую деятельность с учетом вклада в развитие и научно-методическое обеспечение образовательной деятельности, которая выплачивается по день достижения ими пенсионного возраста включительно. С учетом имеющегося опыта законотворческой деятельности считаем недопустимым наличие в законодательстве таких не соответствующих Конституции Республики Беларусь положений.

Список использованной литературы

1. Витчак, Е. Реабилитация возраста: как опыт работников 50+ меняет правила на рынке труда [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/535815-reabilitacia-vozrasta-kak-opyt-rabotnikov-50-menaet-pravila-na-rynke-truda> (дата обращения: 18.04.2025).

2. Распределение безработных по возрасту [Электронный ресурс]. – URL: <https://gsz.gov.by/directory/unemployment-age-graph/> (дата обращения: 29.04.2025).

3. О пожилых трудящихся: Рекомендация МОТ № 162 1980 г. [Электронный ресурс]. – URL: <https://ohranatruda.ru/upload/iblock/044/Rekomendatsiya-N-162-o-pozhilykh-trudyashchikhsya.pdf> (дата обращения: 28.04.2025).

УДК 349.2

Т. В. Ковалёва

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь)

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Материалы посвящены попытке исследования изменений в правовом регулировании дисциплинарных увольнений в Республике Беларусь. В процессе работы выявлены следующие тенденции развития: усиление публичного интереса при применении дисциплинарных увольнений; усиление положений, обязывающих руководителя применить меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения; установление обязанности привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по требованию государственных органов.

Со времени принятия Трудового кодекса Республики Беларусь в 1999 г. (далее – ТК) в положения, регулирующие дисциплинарные увольнения, был внесен ряд изменений, касающихся систематизации оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, совершенствования их формулировок, увеличения количества материальных составов дисциплинарных увольнений. Указанные изменения позволили нам выявить следующие тенденции развития в области дисциплинарных увольнений в Республике Беларусь.

1. Усиление публичного интереса при применении дисциплинарных увольнений.

Отличительной чертой дисциплинарной ответственности является то, что она, как правило, наступает перед нанимателем. Нарушая именно трудовые обязанности, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Анализ оснований дисциплинарных увольнений позволил нам сделать вывод, что при совершении дисциплинарного проступка затрагиваются не только права нанимателя, но и интересы общества и государства. С целью защиты национальных интересов в законодательстве произошло увеличение оснований дисциплинарных увольнений, например, возможность применения меры взыскания в виде увольнения за причинение имущественного ущерба, не сопряженного с хищением имущества нанимателя, как самому нанимателю, так и другим лицам.

Увеличение количества дисциплинарных увольнений произошло также за счет дополнения оснований, характерных для законодательства о государственной службе, например, увольнение за незаконное привлечение к ответственности (п. 10 ст. 42 ТК) в большей степени регулируется специальным законодательством.

Также наблюдается достижение публичных целей (повышение эффективности хозяйствования, обеспечение надлежащих условий труда в организациях государственной и частной форм собственности, повышение качества продукции (работ, услуг), совершенствование работы по подбору и расстановке руководящих кадров) через частную заинтересованность нанимателя в соблюдении дисциплины труда работниками.

2. Усиление положений, обязывающих руководителя организации применить меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

В соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 12 ТК основным правом нанимателя является право привлекать работников к дисциплинарной ответственности. Из этого положения исходят и большинство ученых трудового права, [1, с. 6], [2, с. 25], [3, с. 26]. Противоположную точку зрения высказывал В. Н. Смирнов: «уклоняясь от наложения дисциплинарного взыскания или иной меры воздействия, предусмотренной законом, администрация не выполняет свои прямые обязанности по укреплению трудовой дисциплины, допускает нарушение закона» [4, с. 64].

В своем решении от 30 апреля 2021 г. № Р-1267/2021 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» Конституционный Суд Республики Беларусь отмечает, что, наряду с предоставлением нанимателю права привлекать работника к дисциплинарной ответственности, законодатель возлагает на него обязанность обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, а одним из методов обеспечения является именно привлечение виновных к ответственности. За неисполнение или ненадлежащее исполнение данной обязанности нанимателя (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами.

В то же время реализация права привлечения работников к дисциплинарной ответственности возложена на уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководителя (его заместителей) организации (ее обособленного подразделения), руководителя структурного подразделения (его заместителей), иного работника, которым нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых

и связанных с ними отношений, или иное лицо, которому такое право предоставлено законодательством (ст. 201 ТК). Для указанных лиц привлечение к дисциплинарной ответственности является обязанностью исходя из следующего:

- императивное предписание ст. 197 ТК: за совершение дисциплинарного проступка устанавливается, а не может устанавливаться дисциплинарная ответственность. В то же время ст. 198 ТК предоставляет право выбора меры дисциплинарного взыскания из перечисленных законодательством;

- являясь одним из видов юридической ответственности, и дисциплинарной присущ принцип неотвратимости ответственности, на наличие которого обращали внимание П. С. Бутов [2, с. 7], Ю. Н. Полетаев [5], А. М. Касумов [6, с. 66];

- в п. 1.4. Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» указано на обеспечение безусловного привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, в частности, за нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников. В первоначальной редакции данного пункта необходимо было обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов в данных случаях, что не соответствовало праву нанимателя на выбор меры ответственности, в связи с чем и были внесены изменения. Требование о прекращении трудового договора с руководителями за необеспечение должной трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо за непривлечение виновных лиц к ответственности, установленной законодательством, было закреплено в п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК. При этом у нанимателя отсутствует обязанность увольнения работника, совершившего грубые нарушения трудовой дисциплины, однако руководитель не имеет права не привлечь этого работника к дисциплинарной ответственности. В противном случае он сам подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности;

- в законодательстве отсутствуют основания освобождения от дисциплинарной ответственности. Н. А. Духно, В. И. Ивакин отмечали, что с принципом неотвратимости должен сочетаться принцип целесообразности, который связан как с правом, так и моралью. Лицо, совершившее правонарушение и признанное виновным, может быть полностью или частично освобождено от санкции [7, с. 17].

В белорусском законодательстве не используется термин освобождение от дисциплинарной ответственности, но указывается на наличие уважительных причин для непривлечения виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения (п.1 ст. 47 ТК). При этом, что относить к уважительной причине для непривлечения виновных лиц к дисциплинарной ответственности, не раскрывается. Следует обратить внимание, что во всех иных видах юридической ответственности содержатся нормы, посвященные освобождению от ответственности: гл. 12 Уголовного кодекса Республики Беларусь; гл. 8 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях; ст. 778, 852, 936, 967 Гражданского кодекса Республики Беларусь.

В связи с отсутствием в законе оснований для освобождения от дисциплинарной ответственности, а также обстоятельств, смягчающих эту ответственность, непривлечение к ней работника может повлечь негативные последствия для самого руководителя, так как данное освобождение не основано на законе.

3. Установление обязанности привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по требованию государственных органов.

Несмотря на то, что дисциплинарная ответственность наступает перед нанимателем, согласно п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» меры дисциплинарной ответственности могут применяться к работникам определенных организаций по письменному требованию уполномоченных государственных органов. Данное положение нашло свое продолжение в ст. 42–45 Закона Республики Беларусь от 4 января 2010 г.

№ 108-З «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь». Следовательно, при направлении указанного требования, так как в нем не указано иного, привлекать к ответственности будет именно руководитель организации либо уполномоченное им должностное лицо. Направляя такое требование, государственный орган не предоставляет нанимателю право выбора привлекать или нет работника к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, анализ изменений ТК позволил нам выявить следующие тенденции в области дисциплинарных увольнений: усиление публичного интереса при применении дисциплинарных увольнений; усиление положений, обязывающих руководителя применять меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения; установление обязанности привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по требованию государственных органов.

Список использованной литературы

1. Жукова, Ю. А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Жукова Юлия Антоновна ; Саратов. гос. акад. права. – Пермь, 2005. – 22 с.

2. Бутов, П. С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Бутов Павел Сергеевич ; Челябинский гос. ун-т. – Томск, 2006. – 32 с.

3. Ковалёва, Е. А. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников: по уставам и положениям о дисциплине на транспорте : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ковалёва Елена Анатольевна ; Гомельский гос. ун-т имени Франциска Скорины, Минский ин-т современных технологий и маркетинга. – Минск, 2007. – 116 л.

4. Смирнов, В. Н. Дисциплина труда в СССР: соц. и правовые проблемы / В. Н. Смирнов. – Л.: Ленингр. гос. ун-т, 1972. – 118 с.

5. Полетаев, Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Полетаев Юрий Николаевич ; Московская гос. юрид. акад. – М., 2001. – 61 с. // disserCat — электронная библиотека диссертаций. – URL: <https://www.dissercat.com/content/pravoporyadok-i-otvetstvennost-v-trudovom-prave> (дата обращения: 08.04.2025).

6. Касумов, А. М. Система принципов трудовправовой ответственности: дисциплинарной и материальной / А.М. Касумов // Проблемы ответственности в сфере труда: материалы науч.-практ. конф., г. Москва, 17 ноя. 2006 г. / Труды ин-та гос. и права РАН. – М., 2007. – № 1. – С. 62–72.

7. Духно, Н. А. Понятие и виды юридической ответственности / Н. А. Духно, В. И. Ивакин // Государство и право. – 2000. – № 6. – С. 12–17.

УДК 347.472.045

Н. В. Копыткова

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь)

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОТМЕНЫ ДАРЕНИЯ

В материалах анализируются основания отмены дарения. Рассматривается порядок и последствия отмены дарения. Делается вывод о правовом режиме предмета дарения в случае отмены дарения. Определяются сроки обращения за отменой дарения.