

3 Гуцин, И.В. Право социального обеспечения : учеб.-метод. комплекс. В 2 ч. Ч. 1: Общая часть / И.В. Гуцин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гуцина. – Гродно: ГрГУ, 2011. – 418 с.

4 Право социального обеспечения Республики Беларусь / под общ. ред. И.В. Гуцина. – Новополоцк: ПГУ, 2000. – 344 с.

5 О государственной службе в Республике Беларусь: закон Респ. Беларусь, 14 июня 2003 г. № № 204-3 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953.

6 Об утверждении Положения о порядке и условиях исчисления стажа государственной службы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 13 мая 1997 г. № 471 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1997. – № 14. – Ст.521.

7 О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации: Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 30. – Ст.3033.

8 О некоторых мерах по упорядочению материального и социального обеспечения служащих государственного аппарата и приравненных к ним лиц: Декрет Президента Республики Беларусь от 9 сентября 1997 г. № 16 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь, 1997. – № 25. – Ст. 842.

9 Об утверждении Порядка вычисления стажа государственной службы: постановление Кабинета Министров Украины от 29 июня 2012 г. № 559// Официальный вестник Украины, 2012 г. – №47. – Ст. 1844.

*Т.В. Ковалёва*

*Белорусский государственный университет*

## **ШТРАФ КАК МЕРА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ПЕРСПЕКТИВЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ЗАКРЕПЛЕНИЯ**

В теории права общепринято деление санкций по отраслевому признаку, что позволяет подробно исследовать меры ответственности, характерные для той или иной отрасли права с учетом специфики регулируемых отношений.

Значение санкций заключается в их профилактическом влиянии на сознание субъектов правоотношений с целью обеспечения их правомерного поведения. Меры дисциплинарной ответственности,

применяемые к нарушителям трудовой дисциплины, являются частью мер, направленных на обеспечение и укрепление трудовой дисциплины.

В научной литературе до настоящего времени ведется дискуссия об эффективности санкций трудового права и мер дисциплинарного взыскания. В частности, некоторыми авторами высказывались мнения о целесообразности введения штрафов в качестве меры дисциплинарной ответственности [4, с. 25].

Штраф (от нем. Strafe – наказание) – денежное взыскание, мера материального воздействия на лиц, виновных в нарушении определенных правил [6]. В юриспруденции под штрафом понимается одна из мер ответственности, выражаемая в денежной сумме, которая подлежит взысканию с лица, совершившего преступление или правонарушение, и назначаемая в пределах, предусмотренных уголовным, налоговым и таможенным законодательством, нормами об административных правонарушениях, иными отраслями права. Исключение составляют гражданско-правовые отношения, в которых под штрафом понимается один из видов неустойки, то есть установленной законом или договором денежной суммы, которую должник обязан уплатить кредитору в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательства [14, с. 31].

Введение штрафа как меры дисциплинарной ответственности не является новым явлением. В истории Российской империи в конце XIX – начале XX века внутренний порядок на промышленных предприятиях обеспечивался с помощью системы дисциплинарной ответственности работников, главной и по сути дела единственной формой которой были денежные взыскания (дисциплинарные штрафы). Дисциплинарные штрафы применялись заведением предприятия и обжалованию не подлежали.

В Уставе о промышленном труде 1913 г. были установлены три основания для взыскания штрафа:

1) неисправная работа – производство рабочим по небрежности недоброкачественных изделий, порча им при работе материалов и иных орудий производства;

2) прогул – неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня. Отсутствие на работе менее половины рабочего дня рассматривалось как опоздание;

3) нарушение порядка – опоздания, приход на работу в пьяном виде, устройство непозволенных игр на деньги и др. [3, с. 37 – 38].

Взысканные с работников штрафы могли расходоваться только на нужды самих рабочих с разрешения фабричной инспекции [1, с. 37].

С принятием КЗоТ 1922 г. собственно дисциплине труда была посвящена только одна статья 43. Она запрещала дисциплинарные штрафы за исключением случаев, предусмотренных специальными

узаконениями или правилами внутреннего трудового распорядка. В литературе эта статья трактовалась как принципиальное допущение дисциплинарных штрафов, хотя на практике они не получили распространения [3, с. 156]. После этого ни в законодательстве Российской Федерации, ни Республики Беларусь такая мера ответственности не закреплялась.

Некоторые авторы считают, что законодателю следует обратиться к российскому опыту регулирования трудовых отношений конца XIX — начала XX вв. По мнению А. В. Гребенщикова, введение штрафов позволит достичь следующего:

- наниматель и общество получают законное и достаточно действенное средство поддержания трудовой дисциплины;
- будет устранена практика неконтролируемого снижения размера заработной платы;
- у нанимателя исчезнет стимул к применению санкций материального характера к работнику;
- работники будут иметь четкое представление об основаниях и предельных размерах взысканий денежного характера [2, с. 266 – 267].

Подобные мнения также высказывались Р. З. Лившицем и В. И. Никитинским, О. В. Смирновым [5, с. 91; 8, с. 60].

Желание нанимателя ввести систему штрафов зачастую обусловлено не только не выполнением работником обязанности или нормы выработки, а также тем, что обязанности исполняются ненадлежащим образом — не в полном объеме, несвоевременно или формально, выработка не соответствует заданным нормам и т.д. Согласно ст. 8 Конвенции МОТ «Об охране заработной платы» 1949 г. № 95 удержания (вычеты) из заработной платы разрешается производить в условиях и в пределах, предписанных национальным законодательством или определенных в коллективном договоре, в решении арбитражного органа [7].

Однако не все авторы согласны с предложением о введении штрафа в качестве меры дисциплинарной ответственности. Так Н. В. Щукина считает, что нет необходимости вводить данную меру поскольку:

- штрафы являются мерами административной и уголовной ответственности, которые применяются за совершение дисциплинарных проступков, одновременно содержащих признаки, соответственно, административного проступка и преступления;
- штрафные санкции применяются исключительно на основании постановления компетентного государственного органа или суда;
- штраф предполагает лишение работника части заработной платы, но работник возмещает нанимателю только прямой действительный ущерб (в рамках привлечения к материальной ответственности).

Кроме того, дисциплинарная ответственность традиционно рассматривается в теории права как самостоятельный вид юридической ответственности, основной целью применения которой является соблюдение трудовой дисциплины и поддержание внутреннего трудового распорядка [15, с. 83].

В некоторых государствах штраф легально закреплен как мера дисциплинарной ответственности. Так, в ч. 2 ст. 186 Трудового кодекса Азербайджана определено правило о том, что если работник полностью или частично не выполняет трудовую функцию, или выполняет некачественно, нарушает обязанности, предусмотренные в ст. 10 ТК, а также определенные трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия, то работодатель может применить к нему одну из следующих мер дисциплинарного взыскания:

- а) дать выговор;
- б) строгий выговор с последним предупреждением;
- в) если это предусмотрено в коллективном договоре, оштрафовать в размере не более 1/4 месячной заработной платы;
- г) расторгнуть трудовой договор по пункту «г» ст. 70 ТК [9].

Также в ст. 181 Трудового кодекса Республики Узбекистан закреплено, что за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) выговор;
- 2) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований ст. 164 ТК Республики Узбекистан, в соответствии с которой удержания штрафа из оплаты труда возможны без согласия работника;

- 3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 ч. 2 ст. 100).

При каждой выплате заработной платы общий размер удержаний не может превышать пятидесяти процентов причитающейся работнику оплаты труда [12].

В некоторых странах запрещено применение не предусмотренных Трудовым кодексом мер дисциплинарного взыскания. Например, в ч. 3 ст. 206 Трудового кодекса Республики Молдова прямо предусмотрено, что применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается [11], а в ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено правило, согласно которому не допускается применение дисциплинарных

взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине [13].

В результате исследования можно прийти к выводу о том, что в различных государствах не однозначны подходы к штрафу как мере дисциплинарной ответственности: от полного отрицания до законодательного регулирования.

Применительно к правовому регулированию в Республике Беларусь представляется обоснованной позиция, согласно которой не допускается применение штрафа как меры дисциплинарной ответственности. Кроме доводов, высказанных Н. В. Щукиной, следует учесть, что дисциплинарная ответственность не имеет правосстановительной функции. Последнюю выполняет материальная ответственность работника за ущерб причиненный нанимателю, которая в Республике Беларусь по общему правилу является полной. При такой концепции материальной ответственности работников дисциплинарные штрафы приведут к нарушению трудовых прав работников, снизят гарантию на достойный уровень жизни, приведут к чрезмерным удержаниям из заработной платы. Полагаем, что вопрос о дисциплинарных штрафах может рассматриваться лишь в рамках комплексного регулирования трудового законодательства, т.е. дисциплинарной и материальной.

Наряду с законодательным закреплением дисциплинарного штрафа в Азербайджане и Республике Узбекистан закреплен принцип ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка работника (ст. 198 ТК Азербайджана, ст. 201 ТК Республики Узбекистан). В Российской Федерации и Республике Молдова также закреплен принцип ограниченной материальной ответственности в пределах средней месячной заработной платы работника, если нормативными актами не предусмотрено иное (ст. 336 ТК РФ, ст. 241 ТК Республики Молдова), наряду с запретом использования дисциплинарных штрафов.

С учетом концепции материальной ответственности работников в Республике Беларусь представляется обоснованным прямой запрет дисциплинарных штрафов, который может быть предусмотрен ст. 198 ТК, в частности, в виде дополнения ст. 198 ТК следующим предложением, выделив его в ч. 3: «Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательными актами, уставами и положениями о дисциплине».

Части 3 и 4 ст. 198 ТК считать соответственно ч. 4 и 5 ст. 198 ТК.

Данная норма явилась бы гарантией от необоснованного применения к работнику наказания, не предусмотренного законодательством, а также позволила бы четко разграничить дисциплинарные взыскания с иными мерами воздействия, которые могут устанавливаться и в локальном порядке на основании ч. 4 ст. 198 ТК.

### *Список использованных источников*

1 Горелко, Н.А. Историко-правовое исследование источников трудового права России / Н.А. Горелко, Б.А. Сосна // История государства и права. – 2001. – №5. – С. 35 – 41.

2 Гребенщиков, А.В. О совершенствовании института дисциплинарной ответственности / А.В. Гребенщиков // Российский ежегодник трудового права. – 2005. – № 1. – С. 260 – 269.

3 Киселев, И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование : учеб. пособ. для ВУЗов / И.Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – 371 с.

4 Ковалёва, Е.А. Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации на транспорте) : Моногр. / Е.А. Ковалёва. – Минск : Дикта, 2006. – 152 с.

5 Лившиц, Р.З. Где необходимы новые решения? / Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский // Социалист. труд. – 1989. – №3. – С. 85–101.

6 Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеол. выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова / Рос. акад. наук. Ин-т рус. яз. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.

7 Об охране заработной платы : Конвенция Международной организации труда, 1949 г. № 95 // Консультант Плюс : Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

8 Смирнов, О.В. Концепция ускорения и совершенствования трудового законодательства / О.В. Смирнов // Совет. государство и право. – 1987. – № 9. – С. 52–61.

9 Трудовой кодекс Азербайджанской Республики : Утв. Законом Азербайджанской Республики, 1 февраля 1999 г., № 618-IQ // Министерство труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики. Официальный информационный Web ресурс [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mlsp.gov.az/ru/pages/4/12>. – Дата доступа : 26.03.2014.

10 Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Республики Беларусь 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона от 08.01.2014 г., № 131-З // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

11 Трудовой кодекс Республики Молдова : Утв. Законом Республики Молдова, 28 марта 2003 г., №154-XV // Законодательство стран СНГ. Web версия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=383](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=383). – Дата доступа : 26.03.2014.

12 Трудовой кодекс Республики Узбекистан: Утв. Законом Республики Узбекистан, 21 дек. 1995 г. // Законодательство стран СНГ. Web версия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=974](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=974). – Дата доступа : 26.03.2014.

13 Трудовой кодекс Российской Федерации : Кодекс Российской Федерации 30.12.2001 г., № 197-ФЗ : ред. Закона от 28.12.2013 г., № 421-ФЗ // КонсультантПлюс – надёжная правовая поддержка [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req>. – Дата доступа : 26.03.2014.

14 Труханович, Л.В. Дисциплинарные взыскания: заповеди для кадровика / Л.В. Труханович // Кадры предприятия. – 2003. – № 3. – С. 24 – 39.

15 Щукина, Н.В. К вопросу об эффективности мер дисциплинарной ответственности в трудовом праве / Н.В. Щукина // Проблемы ответственности в сфере труда : материалы науч.-практ. конф. 17 ноября 2006 г., г. Москва // Труды ин-та гос. и права РАН. – 2007. – № 1. – С. 80 – 84.

*Л.А. Козыревская*

*канд. юрид. наук, доц.*

*Филиал ФГБОУВПО «РГСУ»*

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ УЧАСТНИКОВ СДЕЛОК С АКЦИЯМИ**

Акция как объект имущественного оборота, является, во-первых, сравнительно новым явлением в экономической жизни государств, возникших на постсоветском пространстве, а, во-вторых – достаточно сложным, многофункциональным финансовым инструментом, позволяющим решать целый ряд различных хозяйственных и социальных задач. Именно поэтому понятие ценных бумаг вообще и акций, как одной из наиболее распространенных их разновидностей в постсоветских государствах, не раз становилось предметом научного анализа. В этой связи можно указать на работы В.А. Белова, Е.Ф. Жукова, М.В. Митрошиной, А.В. Трофименко [1; 2; 3; 4], среди отечественных правоведов к указанной проблематике обращались Ю.А. Амельченя, В.А. Котов, Я.Г. Функ [5; 6; 7] и др. При этом в литературе анализу подвергалась сама природа акции как ценной бумаги, ее функции, а также сущность ее