

Возмещение морального вреда при незаконном дисциплинарном увольнении

Т.В. КОВАЛЁВА

В статье исследуются вопросы возмещения морального вреда в случаях нарушения отдельных трудовых прав работников, анализируется понятие морального вреда в трудовом праве, незаконное увольнение как основание его возмещения, делается вывод о необходимости изменения подхода к определению случаев, когда возможно возмещение морального вреда в трудовом праве, а также обобщения судебной практики в части критериев и методов оценки морального вреда, в том числе, при незаконных дисциплинарных увольнениях.

Ключевые слова: возмещение морального вреда, незаконное увольнение, физические и нравственные страдания.

The article examines the issues of compensation for moral damage in cases of violation of certain labor rights of employees, analyzes the concept of moral damage in labor law, illegal dismissal as the basis for its compensation. It is necessary to change the approach to determining cases when compensation for moral damage is possible in labor law, and also generalizations of judicial practice in terms of criteria and methods for assessing non-pecuniary damage, including in the cases of illegal disciplinary dismissals.

Keywords: compensation for moral damage, illegal dismissal, physical and moral suffering.

Право на труд является одним из неотъемлемых прав человека. При незаконном дисциплинарном увольнении работник лишается указанного права и может понести в связи с этим нравственные страдания. Также, в некоторых случаях затрагиваются и такие права человека, как неприкосновенность и достоинство личности, за нарушение которых возможно взыскание компенсации морального вреда.

Основополагающей нормой, регулирующей компенсацию морального вреда, является ст. 60 Конституции Республики Беларусь [1]. Дальнейшее развитие данных положений нашло свое отражение в ст. 152 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), в соответствии с которой, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, гражданин вправе требовать от нарушителя денежную компенсацию указанного вреда [2].

Многие авторы обращались к исследованию вопросов компенсации морального вреда в трудовых отношениях. А.А. Шувалова отмечает, что причиненный субъектам трудовых правоотношений ущерб может быть материальным и нематериальным, при этом нематериальный ущерб выражается в причинении морального вреда. В указанном случае подходящим способом защиты трудовых прав и правовых интересов работника будет обращение за компенсацией морального вреда [3, с. 18].

В трудовом праве Республики Беларусь отсутствует дефиниция «морального вреда». В связи с этим возникает необходимость обращения к источникам гражданского права, в частности, п. 1 ст. 152 ГК [2]. Ученые трудового права дают различные определения данного понятия, применимого к трудовым отношениям. Г.Х. Шафикова моральный вред в трудовом праве определяет, как нравственные или физические страдания, причиненные одним субъектом трудовых отношений другому противоправными действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие им нематериальные блага или нарушающими их личные неимущественные права, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством [4]. Е.В. Мотина считает, что моральный вред – это физические и нравственные страдания, причиненные работнику неправомерными действиями (бездействием) нанимателя, нарушающими (или посягающие на) его трудовые права, предусмотренные законодательством [5, с. 12]. Э.А. Лопатьевская под моральным вредом в трудовом праве понимает физические и (или) нравственные страдания, вызванные негативными изменениями физического, психического,

эмоционального, социального состояния личности работника вследствие нарушения предусмотренных законодательством его трудовых прав (или посягательство на них) [6, с. 3]. Таким образом, исследователи не отходят от гражданско-правового понятия морального вреда через физические или нравственные страдания, но делают акцент на специфику трудовых отношений, законных прав и интересов работников.

С.В. Савин указывает, что трудности разработки трудовым законодательством собственно понятия морального вреда связаны с тем, что трудовые права работников личного неимущественного характера (право на трудовую честь и достоинство, право на деловую репутацию, право на продвижение по работе и др.) до настоящего времени остаются за пределами внимания законодателя. В связи с этим, автором предлагается включение данных прав в ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации [7]. Данная проблема характерна и для законодательства Республики Беларусь. Такие вышеназванные права не в полной мере нашли своего отражения ни в ТК, ни в ГК. В связи с этим, целесообразно расширение прав работников, предусмотренных ст. 11 ТК. Непосредственно право на компенсацию морального вреда как основное право работника закреплено в абз. 14 ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации [8].

Р.И. Филипчик отмечает, что содержание морального вреда заключается в том, что действия причинителя вреда обязательно должны найти отражение в сознании потерпевшего, вызвать определенную психическую реакцию (как правило, негативную) [9]. В связи с чем, вызывает интерес также конкретизация, что относить к физическим или нравственным страданиям в трудовых отношениях. Применительно к трудовым отношениям В.И. Миронов под физическими страданиями понимает травму, профессиональное заболевание, болезнь, обострение болезни у работника. Под нравственными страданиями понимается нравственные переживания физического лица в связи с утратой родственников, невозможностью продолжения работы, раскрытием врачебной, семейной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь и достоинство работника, временным ограничением его прав [10, с. 738].

Для защиты трудовых прав работника предусмотрена возможность возмещения морального вреда согласно ст. 246 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в случаях отсутствия законного основания для увольнения; нарушения порядка увольнения, не влекущего восстановления на работе; незаконного перевода на другую работу [11]. Данный перечень является исчерпывающим. По другим основаниям возмещение морального вреда в трудовых отношениях в Беларуси не допускается. В Украине содержится более широкая формулировка: «...если нарушения его законных прав привели к моральным страданиям...» [12]. В Трудовом кодексе Российской Федерации также перечень оснований компенсации морального вреда не ограничен и взыскивается в случаях его причинения работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя [8].

В.И. Кривой указывал, что содержание ст. 243–245, 247 ТК направлено на применение максимально жестких правовых мер для предотвращения и наказание за совершение семи наиболее серьезных нарушений, ст. 246 же предусматривает только за два. В то же время законодатель распространяет возможность возмещения морального вреда в случае нарушения порядка увольнения, не влекущего восстановления на работе. Нарушенный порядок увольнения обычно восстанавливается органом по рассмотрению индивидуального трудового спора [13, с. 72]. О.Н. Людвигевич также считает, что, например, доказанность совершения дисциплинарного проступка, когда нанимателем нарушается только процедура применения увольнения, должна стать основанием для отказа в компенсации морального вреда. К нанимателю, нарушившему установленную процедуру, применяется мера защиты – восстановление работника на работе и материальная ответственность – обязанность выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула, что является достаточным; компенсация же морального вреда должна быть связана с отсутствием основания для увольнения [14, с. 365]. В противовес данному мнению И.А. Паламарчук пишет, что вследствие нарушения процедуры увольнения работника лишают права на законное и обоснованное увольнение, в связи с чем и причиняются существенные моральные страдания [15].

Многие ученые обращают внимание, что нарушения не только указанных в ст. 246 ТК прав могут повлечь физические и (или) нравственные страдания работника. Р.И. Филипчик отмечает, что моральные страдания могут быть вызваны и нарушением других прав работ-

ников, например, незаконное наложение дисциплинарного взыскания, отказ в предоставлении отпуска, неосуществление гарантийных и компенсационных выплат, несоблюдение требований по охране труда и др. [9]. И.А. Паламарчук констатирует, что нарушение трудового права или несоблюдение гарантий, предусмотренных законодательством, всегда влечет за собой наличие морального вреда, хотя бы потому, что человека лишили того, на что он был вправе рассчитывать [15]. Е.В. Мотина указывает, что сам факт рассмотрения спора уполномоченными органами причиняет нравственные страдания [16, с. 277].

Таким образом, любые незаконные действия нанимателя как сильной стороны трудового договора могут привести к нарушению прав работника и причинению ему физических и (или) нравственных страданий. Опираясь на опыт других государств, авторами неоднократно предлагалось расширить возможность компенсации морального вреда по трудовому законодательству Республики Беларусь [5, с. 5], [6, с. 4]. Некоторыми учеными высказывается мнение о дополнении ст. 246 ТК отдельными основаниями. Так, О.Н. Людвигевич считает, что целесообразно закрепление в ТК возможности компенсации морального вреда при незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности, что направленно на совершенствование механизма защиты прав работников, особенно в условиях усиления их ответственности [14, с. 364].

Соглашаясь с данными мнениями, считаем необходимым обратить внимание на следующее. Согласно абз. 2 п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 сентября 2000 г. № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда» в целях обеспечения правильного и своевременного разрешения возникших споров судам необходимо по каждому делу о компенсации морального вреда выяснять: характер спорного правоотношения, какими правовыми нормами оно регулируется, когда вступил в силу акт законодательства, предусматривающий условия и порядок компенсации морального вреда по данному правоотношению, а также когда были совершены действия, повлекшие его наступление [17]. Моральный вред в соответствии с гражданским законодательством компенсируется во всех случаях нарушения личных неимущественных прав либо других нематериальных благ гражданина, а при совершении действий (бездействия), нарушающих имущественные права гражданина, – только в случаях, предусмотренных законодательными актами (ст. 152, 968 ГК) [2]. При незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора работник испытывает нравственные страдания в связи с ущемлением его трудовой репутации. Это указывает, что нанимателем были нарушены нематериальные блага работника, в первую очередь его деловая репутация, а также честь и (или) достоинство. Защита данных прав осуществляется в общем порядке согласно ст. 153 ГК, в которой также предусмотрена возможность возмещения морального вреда (п. 5 ст. 153 ГК) [2]. Таким образом, усиливается необходимость взаимодействия гражданского и трудового права по данному вопросу.

В соответствии с судебной практикой, если компенсация морального вреда предусмотрена в нормах Трудового кодекса (ст. 246), то моральный вред компенсируется в порядке и на условиях, предусмотренных этими нормами [17]. Однако, если вытекающее из этих отношений требование о защите нематериального блага основано на общих нормах ГК, то применяются правила ответственности, установленные ст. 152 ГК [2]. Таким образом, можно исходить из того, что работнику причинен моральный вред на общих основаниях, в связи с чем применяются положения об ответственности, предусмотренные ст. 152 ГК.

При этом считаем необходимым согласиться с мнением В.В. Глянцева, который писал, что ГК не предусматривает каких-либо ограничений в применении компенсации морального вреда, причиненного нарушением личных неимущественных прав в зависимости от характера правоотношений между причинителем вреда и потерпевшим. Личные неимущественные права имеют абсолютный характер, и любое лицо обязано воздерживаться от их противоправного нарушения, независимо от существующих между причинителем вреда и потерпевшим правоотношений; причинение морального вреда, при наличии предусмотренных законом условий, порождает гражданско-правовое обязательство по его компенсации [18, с. 18]. В.И. Кривой, опираясь на принцип большей льготности для работника (ч. 2 ст. 7 ТК), констатировал, что компенсация морального вреда должна производиться при совершении любых действий, нарушающих личные неимущественные права либо посягающие на принадлежащие другие материальные блага в сфере трудовых и связанных с ними отношений [13, с. 73].

Таким образом, правоприменительная практика не может ограничиваться лишь отдельными случаями возмещения работнику денежной компенсации за причинение морального вреда, указанными в части ст. 246 ТК. В случае нарушения личных неимущественных прав работника считаем целесообразным изменение не действующего законодательства, а практики его применения. Данную позицию также можно обосновать положениями, что в ТК отсутствуют правила компенсации морального вреда и, в частности, при определении размера его возмещения применяются нормы ч. 2 ст. 152 и п. 2 ст. 970 ГК.

Незаконное расторжение трудового договора, а особенно по дисциплинарным основаниям, наносит более весомый моральный вред работнику. Возмещение морального вреда по данным основаниям чаще всего встречается в судебной практике. Законодательством Республики Беларусь установлены гарантии защиты прав работника в случае незаконного увольнения, под которым следует понимать прекращение трудового договора при отсутствии основания или с нарушением установленной законодательством процедуры.

В.И. Кривой указывал, что законные основания – это предусмотренные законом причины (обстоятельства) для прекращения трудового договора. Автор выделял две разновидности увольнения без законного основания:

1) когда данная причина прямо не предусмотрена в законодательстве;

2) когда в приказе об увольнении содержится ссылка на законное основание, но его в действительности не было [13, с. 42].

Общие положения о порядке дисциплинарных увольнений предусмотрены ст. 199–200 ТК. Для некоторых оснований могут быть установлены отдельные условия, в частности, вступление в силу приговора суда о привлечении работника к ответственности за хищение имущества нанимателя. Нарушение любого из условий может повлечь за собой признание судом увольнения незаконным, в связи с чем возможно взыскание морального вреда. Поскольку наложение взыскания на работника в виде увольнения имеет важное значение, несоблюдение требований законодательства в отношении порядка наложения дисциплинарного взыскания также будет расцениваться в суде как незаконное.

Следует отметить, что в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» дисциплинарные увольнения названы как дискредитирующие обстоятельства увольнения, при которых проводится проверка, вызывающая дополнительное эмоциональное напряжение. Кроме того, п. 8 указанного Декрета установлен запрет на занятие отдельных должностей лицами, уволенными по дискредитирующим обстоятельствам, в течение пяти лет после такого увольнения, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь [19], что также влечет за собой дополнительные моральные страдания работника.

Э.А. Лопатьевская к нравственным и физическим страданиям, вызванным незаконным увольнением с работы, относит: потерю возможности ощущать свою значимость, отсутствие полноты условий для самореализации, разрыв привычных социальных связей и взаимоотношений, смену иерархии ценностных ориентаций [6, с. 10].

Одним из проблемных вопросов компенсации морального вреда при незаконных увольнениях является форма и размер такого возмещения. Согласно судебной практике моральный вред компенсируется судом в денежной форме, если законодательством не предусмотрена иная форма компенсации морального вреда [7]. Иного в ст. 246 ТК не предусмотрено. Ранее данные вопросы регулировались ст. 434 ТК, и была предусмотрена возможность его возмещения в материальной форме. В связи с этим ученые неоднократно обращали внимание на необходимость установления материальной формы возмещения морального вреда в трудовых отношениях. Е. В. Мотина отмечает, что иная материальная форма может быть более значима, чем денежная (например, предоставление другого места жительства, оказание услуг по переезду, предоставление и оплата санаторно-курортного лечения и т. п.) [5, с. 16]. В.И. Миронов приводит пример мирового соглашения, согласно которому наниматель в качестве компенсации морального вреда передал работнику, потерявшему руку на производстве, проживающему в коммунальной квартире, в собственность отдельную квартиру. В данном случае наниматель исключил необходимость появления работника с телесным дефектом перед соседями, которые знали его здоровым человеком. При этом автор считает, что ком-

пенсация морального вреда в материальной форме допускается, это не противоречит законодательству и соответствует интересам работника [10, с. 741]. Такая позиция, исходя из судебной практики, не может быть применена в Республике Беларусь.

Согласно ст. 246 ТК размер морального вреда определяется судом. Следует согласиться с мнением И.А. Паламарчук, которая считает, что определение размера компенсации морального вреда в трудовых спорах является одной из самых противоречивых проблем правоприменительной практики. Ни трудовое, ни гражданское законодательство не предусматривают порядка определения суммы, подлежащей взысканию при восстановлении трудовых прав работника, оставляя данный вопрос на усмотрение судебного органа, рассматривающего дело [15].

Размер компенсации морального вреда работник указывает самостоятельно в исковом заявлении. При его определении суд должен исходить из конкретных обстоятельств. Общими критериями оценки являются: требование разумности и справедливости; степень нравственных и физических страданий потерпевшего исходя из тяжести (значимости) для него наступивших последствий и их общественной оценки; обстоятельства причинения морального вреда; возраст и состояние здоровья потерпевшего; условия жизни; материальное положение; иные индивидуальные особенности потерпевшего [17].

Е.В. Мотина выделяет частные (вспомогательные) критерии оценки размера компенсации, которые зависят от вида конкретного нарушения, например: ухудшение здоровья; прекращение учебы; невозможность продолжать карьеру; крайняя затруднительность трудоустройства; дряблый характер испытываемых страданий; степень утраты трудоспособности; вид причиненного морального вреда и др. [5, с. 30]. Э.А. Лопатьевская в качестве индивидуальных особенностей, которые необходимо учитывать при определении размера компенсации морального вреда, называет степень психологической восприимчивости, интенсивность протекания психических процессов, тип личности, ценностно-мировоззренческая и гендерная характеристика личности. Для установления этих особенностей необходимо проведение судебно-психологической или судебно-медицинской экспертиз [6, с. 4].

Р.И. Филипчик обращает внимание, что анализ судебной практики по трудовым делам свидетельствует о том, что нередко установленный судом размер компенсации морального вреда вызывает недовольство сторон и является причиной обжалования судебных постановлений [9]. Считаем необходимым согласиться с мнением В.И. Миронова, который писал: «Компенсация морального вреда связана с человеческими качествами физического лица, испытанными нравственными и (или) физическими страданиями. Причём указанные страдания непосредственно связаны с умственной деятельностью человека, их компенсация призвана сохранить уважение к человеку как личности. Исходя из сказанного можно сделать вывод, что судебная практика о компенсации морального вреда в крайне минимальных размерах является проявлением неуважения к человеку как личности, испытывающей физические и (или) нравственные страдания» [10, с. 742].

При вынесении решения суда о возмещении морального вреда суды сформировали определенные критерии и размеры компенсации, в связи с чем, считаем целесообразным провести обобщение судебной практики для объективного определения суммы причиненного морального вреда в трудовых отношениях. Это необходимо для более четкого понимания методов оценки, по которым будет установлен конкретный размер компенсации морального вреда. Также это будет способствовать принятию единообразных и справедливых судебных постановлений в целях обеспечения полной защиты прав и законных интересов работников.

Литература

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 80 с.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-3 : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 31.12.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Шувалова, А. А. Способы судебной защиты трудовых прав и правовых интересов : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. А. Шувалова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет правосудия». – М., 2019. – 21 с.
4. Шафикова, Г. Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. Х. Шафикова ; Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2000 // Law Theses. – Режим доступа : <http://lawtheses.com/kompensatsiya-moralnogo-vreda-prichinennogo-rabotniku>. – Дата доступа : 12.08.2021.
5. Мотина, Е. В. Компенсация морального вреда : трудово-правовой аспект : науч.-практ. пособие / Е. В. Мотина // Библиотечка журнала «Юрист». – 2009. – № 10. – 68 с.
6. Лопатъевская, Э. А. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав работника : законодательство и судебная практика : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Э. А. Лопатъевская ; Белорусский государственный экономический университет. – Минск, 2004. – 20 с.
7. Савин, С. В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Савин ; Академия труда и социальных отношений. – М., 2008 // Law Theses. – Режим доступа : <http://lawtheses.com/materialnaya-otvetstvennost-rabotodatela-v-usloviyah-rynочноy-ekonomiki>. – Дата доступа : 12.08.2021.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. ; в ред. Федер. закона от 25.02.2022 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2022.
9. Филипчик Р. И. О некоторых вопросах возмещения морального вреда в трудовом праве [Электронный ресурс] / Р. И. Филипчик // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
10. Миронов, В. И. Трудовое право России : учебник / В. И. Миронов. – М., 2005. – 1152 с.
11. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
12. Кодекс законов о труде Украины [Электронный ресурс] : 10 дек. 1971 г., № 322-VIII : в ред. Закона Украины от 09.06.2022 // Законодавство України. – Режим доступа : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступа : 13.06.2022.
13. Кривой, В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках / под ред. В. И. Кривого. – Могилев : Могилев. обл. укруп. тип., 2007. – Вып. 20. – 228 с.
14. Людвигевич, О. Н. Компенсация морального вреда при незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности / О. Н. Людвигевич // Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества : тез. докл. Междунар. на-уч.-практ. конф., посвящ. памяти Н. Г. Юркевича, Минск, 20–21 апр. 2018 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: О. Н. Здрок (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2018. – С. 363–366.
15. Паламарчук, И. А. Заключение, изменение и прекращение трудового договора : гарантии и компенсации [Электронный ресурс] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. А. Паламарчук ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. – М., 2013 // Law Theses. – Режим доступа : <http://lawtheses.com/zaklyuchenie-izmenenie-i-prekraschenie-trudovogo-dogovora>. – Дата доступа : 24.03.2021.
16. Мотина, Е. В. Институт компенсации морального вреда в трудовом праве Республики Беларусь: состояние и развитие / Е. В. Мотина // Современные тенденции кодификации законодательства : 10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т ; редкол. : Т. А. Белова [и др.]. – Минск, 2009. – С. 273–277.
17. О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 28 сент. 2000 г., № 7 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 23.12.2021 г., № 1 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
18. Глянцев, В. В. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав / В. В. Глянцев // Российская юстиция. – 1997. – № 11. – С. 18.
19. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 12.10.2021 г. // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2021.