

ответственность лишь частично, анализируя одну ее часть и представляя ее как всю ответственность в целом.

Представители первого подхода сводят административную ответственность к реакции государства. Но реакция может быть выражена по-разному и не все эти способы выражения будут ответственностью. Представители второго подхода выделяют заключительную часть ответственности, сводя ее к наказанию.

Таким образом, административная ответственность – это в первую очередь реакция государства, она выражена в «оценке» государством правонарушения и личности правонарушителя. К.С. Бельский называет ее отрицательной. Хотя лучше ее назвать правовой, т.к. именно на основе норм права государство оценивает вред, причиненный ему и обществу. А уже на основе этой оценки государство, в лице его компетентного органа, реализует санкцию нормы права (норм права), накладывает на виновное лицо обязанность претерпевать неблагоприятные последствия. Таким образом, ответственность материализуется в применении санкции (санкций), но применяется эта санкция к виновному лицу и на основе правовой оценки, предшествующей наказанию.

Именно в результате этой оценки компетентный государственный орган устанавливает: виновно ли подозреваемое лицо, в какой мере и какая санкция последует и в каком размере она подлежит исполнению.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что административная ответственность – это правовая оценка государства правонарушения и личности правонарушителя, материализующаяся в применении санкции к виновному лицу.

СУБЪЕКТЫ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

А. А. Костузик

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), как и другие акты трудового законодательства, крайне неполно освещают вопросы локального регулирования. Касаясь локальных нормативных актов в сфере трудовых и связанных с ними отношений в целом, давая их определение в статье 1 ТК и перечисляя в статье 194 ТК виды локальных нормативных актов, законодатель не определяет конкретно субъектов локального регулирования. Единственным видом локальных нормативных актов, получившим подробное освещение в ТК, является коллективный договор. Статья 363 ТК называет стороны коллективного договора. Ими являются

работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

По нашему мнению, субъектами локального нормативного регулирования следует признать работников и нанимателя. От лица работников может выступать создаваемый ими представительный орган. Однако, на наш взгляд, законодателем не до конца решен вопрос о том, какие именно органы кроме профсоюза могут создавать работники для этих целей.

Исходя из специфики локального регулирования, один конкретный работник непосредственно не может быть субъектом локального регулирования, поскольку, локальные акты не являются актами индивидуального применения, распространяются на всех членов трудового коллектива либо на определенную их категорию и принимаются не от лица одного работника, а в интересах группы работников. Статья 363 ТК рассматривает в качестве стороны коллективного договора именно работников организации (коллективный субъект) в лице их представительного органа. Соответственно субъектом локального регулирования являются работники организации, а непосредственно в разработке и принятии локальных нормативных актов от их лица участвует представительный орган работников.

Отдельно следует коснуться категории работников, не входящих в профсоюз. Согласно статье 5 ранее действующего Закона «О коллективных договорах и соглашениях», который утратил силу в связи принятием нового Трудового кодекса, в случае, если у нанимателя работало более 50 % работников – не членов профсоюзов, от имени этих работников стороной коллективного договора мог быть создаваемый ими орган. На данном этапе работники, не входящие в профсоюз, фактически отстранены от участия в локальном нормотворчестве. Чтобы избежать подобного рода попыток ограничить права работников, логичным представляется изложение статьи 365 ТК РФ в предложенной Л. В. Солонской редакции: «Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работающих у него работников независимо от их членства в профсоюзе. Работники, не желающие распространять на себя действие коллективного договора, письменно уведомляют об этом нанимателя» [1].

Согласно статье 1 ТК наниматель – это юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Ряд ученых, в том числе А. М. Лушников, М. В. Лушникова, считают возможным рассматривать в качестве нанимателя не только само юридическое лицо, но и его обособленные подразделения (филиалы, представительства), не являющиеся юридическими лицами. Данная точка зрения представляется нам спор-

ной. Применительно к проблематике локального нормотворчества можно отметить, например, по поводу коллективного договора, что согласно статье 361 ТК он может заключаться и в обособленном подразделении, но по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений. Одной из сторон данного коллективного договора все равно будет являться наниматель, то есть само юридическое лицо. Законодательством не установлены ограничения на число коллективных договоров, заключаемых с одним нанимателем.

Что касается физических лиц, то они могут выступать в качестве нанимателей, являясь:

- индивидуальными предпринимателями, заключающими трудовые договоры со своими работниками;
- гражданами, не являющимися индивидуальными предпринимателями и заключающими трудовой договор с домашними работниками.

Тем не менее, что касается данной категории нанимателей – физических лиц, то исходя из специфики регулирования труда домашних работников (глава 26 ТК), локальные нормативные акты в этой сфере на практике почти не функционируют. Согласно статье 312 ТК рабочее время и время отдыха домашних работников регулируется по договоренности между сторонами. Трудно себе представить, что наниматель будет «отягощать» себя составлением и оформлением каких-либо локальных актов для своей уборщицы, няни или горничной, когда ему проще и быстрее оговорить это устно или в трудовом договоре с каждым из домашних работников.

Ранее ряд авторов, в том числе С. И. Архипов [2], расширяли круг субъектов локального регулирования до трех, выделяя в две отдельные группы трудовой коллектив и профсоюзные организации. На наш взгляд, само понятие «трудовой коллектив» неприменимо в качестве обозначения субъекта, участвующего в разработке и принятии локальных нормативных актов. Трудовой коллектив – это, по сути, все работники данной организации. Возникает вопрос, входит ли в трудовой коллектив, например, руководитель организации, как лицо, работающее в организации по трудовому договору (контракту), учитывая, что руководитель выступает при принятии локальных нормативных актов в качестве уполномоченного должностного лица нанимателя.

Литература

1. Солонская Л.В. «О сфере действия коллективного договора» \ \ Промышленно-торговое право. 2003. №3.
2. Архипов С.И. «Понятие и юридическая природа локальных норм права» \ \ Правоведение. 1987. №1. с. 29.