

Вопросы возмещения расходов на лечение ребенка, когда речь идет о малолетних, требуют учета особенностей его правового статуса, более детальной проработки с целью более полного эффективного лечения, в том числе с учетом отдаленных последствий для здоровья ребенка. Ориентиром для судов должно быть максимально полное возмещение вреда здоровью малолетнего.

### Список цитированных источников:

1. Азарова, Е.Г. Социальное обеспечение детей: теоретические подходы / Е.Г. Азарова. – М. : Контракт, 2012. – 256 с.
2. Туршук, Л.Д. Гражданско-правовая ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью гражданина : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Л.Д. Туршук ; С.-Петерб. гос. ун-т. – СПб., 2004. – 26 с.

## «ПРОГУЛ»: ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОЦЕНОЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПОНЯТИЯ

**Савкина Ю.М.**

*старший преподаватель кафедры гражданского процесса  
и трудового права юридического факультета  
Белорусского государственного университета*

Процессы модернизации, происходящие в современном белорусском обществе, определяют необходимость соответствующей государственной политики в области трудовых отношений. Учитывая возросший интерес законодателя к регулированию трудовой дисциплины, видится необходимым проведение анализа отечественного опыта в ее правовом регулировании, в частности, при увольнении работников за прогул.

Понятие «прогул» в законодательстве, регулирующем труд людей на территории белорусских земель, появилось в XIX в. С течением времени менялись политическая и экономические системы, а вместе с ними и подходы к регулированию трудовых отношений, но, несмотря на это, термин «прогул» и сегодня является частью трудового законодательства Беларуси, выступая в качестве одного из оснований увольнения работников (п. 5 ст. 42 ТК). Для правильного понимания сущности и использования имеющегося опыта рассматриваемого основания, которое включает в себя оценочную составляющую, необходимо обратиться к истокам его возникновения и практики применения в различные периоды времени.

Впервые термин «прогул» появился в Положении 1835 г. и рассматривался как основание для денежного взыскания, означая по смыслу отсутствие на работе независимо от причины [1]. Позднее в Законе 1886 г.

впервые появляется перечень уважительных причин (лишение рабочего свободы, внезапное разорение от несчастного случая, вследствие разлива рек, болезни, лишающей возможности отлучиться из дома, и смерти или тяжелой болезни родителей, мужа, жены и детей), при наличии которых отсутствие работника на работе не являлось прогулом [2]. Таким образом, в Законе 1886 г. законодателем была осуществлена конкретизация оценочной составляющей понятия, которая не изменилась с принятием в 1913 г. Устава о промышленном труде [3].

В соответствии с КЗоТ РСФСР 1918 г., действие которого распространялось и на территорию БССР, прогул в соответствии со ст. 68 остался основанием для денежного взыскания (вычета) с работника [4]. Декретом СНК РСФСР от 27 апреля 1920 г. «О борьбе с прогулами» законодатель усиливает меры, направленные на нарушителей дисциплины труда на предприятиях [5]. Прогул свыше трех дней в течение месяца влек за собой предание дисциплинарному суду как за саботаж, а лица, уклоняющиеся от обязанности отработать прогул, подлежали заключению в концентрационный лагерь. При этом в отличие от УПТ в КЗоТ 1918 г. и Декрете 1920 г. не содержалось законодательного разъяснения оценочной части понятия «прогул».

В КЗоТ РСФСР 1922 г. (который также распространялся на восточную часть территории Беларуси) неявка нанявшегося на работу более трех дней подряд или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин снова стала основанием увольнения. При этом конкретизация оценочного понятия «уважительные причины» в нормах кодексов (в том числе во время действия на территории БССР собственного Кодекса о труде 1929 г.) законодателем не осуществлялась.

С принятием 28 декабря 1938 г. постановления СНК СССР, ЦК ВКП(б), ВЦСПС «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле» к прогулу стали приравниваться следующие действия работника, совершенные три раза в течение одного месяца либо четыре раза в течение двух месяцев подряд: опоздание на работу без уважительных причин или преждевременный уход на обед, или запоздание с обеда, или уход с предприятия или учреждения раньше времени, или безделье в рабочее время [6].

С наступлением периода военного времени ответственность работников за совершение прогула ужесточилась еще больше: совершение прогула становится уголовно наказуемым деянием. В Типовых ПВТР, действующих на тот момент, прогулом считалось опоздание к началу работы или после обеденного перерыва, уход с работы до окончания рабочего дня или до обеденного перерыва, если данное нарушение трудовой дисциплины вызвало потерю рабочего времени более 20 минут. Прогульщиками также счита-

лись рабочие и служащие, оказавшиеся на работе в нетрезвом виде. Такая ситуация сохраняется до 1956 г. Фактически в этот период регулирование ответственности работников за прогул осуществляется нормами уголовного права.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г., как и КЗоТ БССР 1972 г., предусматривали право нанимателя расторгнуть трудовой договор с работником в случае совершения им прогула без уважительных причин [7]. Понятие прогула не конкретизировалось, однако в самом основании указывалось, что прогулом, в том числе, считается появление на работе в нетрезвом состоянии. Частичная конкретизация оценочного понятия «уважительные причины» была дана в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. Так, судам разъяснялось, что прогулом считается также самовольный уход работника в отпуск; самовольное использование дней отгула; оставление работы до истечения действия срочного трудового договора; оставление работы лицом, направленным на нее учебным заведением либо прошедшим обучение по новой профессии и обязанным проработать установленный срок [8]. При принятии в 1999 г. ТК Республики Беларусь данное основание увольнения сохранилось и изменению не подвергалось.

Таким образом, на протяжении существования данного понятия в законодательстве, регулирующем труд работников, оно неизменно включает в себя две составляющие: формальную (отсутствие на работе) и оценочную (уважительность причин). Причины отсутствия на работе охватывали и те, что в современном понимании относятся к отсутствию противоправности неявки на работу, и те, что относятся к отсутствию вины работника. Такой подход к правовому регулированию понятия актуален и в настоящее время, но не находит отражения в его юридической форме. Поскольку в действующем ТК Республики Беларусь понятие прогула связано лишь с отсутствием уважительных причин неявки, это должно найти отражение в более четкой юридической терминологии. В частности, историческое, логическое и грамматическое толкование вышеизложенных норм позволяет сформулировать следующее определение прогула: прогул – противоправное отсутствие на работе без уважительных причин. Акцент на противоправности неявки позволяет относить к уважительным причинам лишь те, что характеризуют вину работника. Такая конструкция будет соответствовать понятию дисциплинарного проступка в современном значении.

#### Список цитированных источников:

1. Собрание II. Т. X. № 8157 [Электронный ресурс] // Полное собрание законов Рос. империи. – Режим доступа: [http://www.nlr.ru/e-res/law\\_r/search.php](http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php). – Дата доступа: 01.10.2017.

2. Собрание III. Т. VI. № 3769 [Электронный ресурс] // Полное собрание законов Рос. империи. – Режим доступа: [http://www.nlr.ru/e-res/law\\_r/search.php](http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php). – Дата доступа: 01.10.2017.

3. Устав о промышленном труде с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, приложениями и указателями, алфавитным, предметным и сравнительным постатейным / сост. В.В. Громан. – Петроград : Право, 1915. – 440 с.

4. Кодекс законов о труде и Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа / Изд-во Всерос. центр. Совета профсоюзов. – М., 1920. – 32 с.

5. Декрет СНК РСФСР от 27 апреля 1920 г. «О борьбе с прогулами» [Электронный ресурс] // Биб-ка норматив. прав. актов СССР. – Режим доступа: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_613.htm#koment](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_613.htm#koment). – Дата доступа: 01.10.2017.

6. Постановление Совнаркома СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле» [Электронный ресурс] // Историч. ф-т МГУ им. М.В. Ломоносова. – Режим доступа: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1938\\_12.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1938_12.htm). – Дата доступа: 01.10.2017.

7. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. – М., 1970. – 49 с.

8. О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора [Электронный ресурс] : постановление Верховного Суда СССР, 26 апр. 1984 г., № 3 // КонсультантГлос. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2017.

## О ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ГАРАНТИЯХ ИНТЕРЕСОВ СТОРОН ТРУДОВОГО СПОРА НА ЭТАПЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

**Скобелев В.П.**

*доцент кафедры гражданского процесса и трудового права  
юридического факультета Белорусского государственного университета,  
кандидат юридических наук, доцент*

Для защиты потерпевшей стороны трудового спора вынесение юрисдикционным органом правоприменительного решения не всегда бывает достаточным, нередко требуется еще и принудительная реализация последнего. На этапе исполнительного производства управомоченная сторона трудового спора (взыскатель) заинтересована в полной и как можно скорейшей реализации соответствующего юрисдикционного акта. Интерес же обязанной стороны (должника) состоит в том, чтобы применяемое в отношении ее принуждение имело цивилизованные формы и осуществлялось в строгом соответствии с законом. Указанные интересы сторон трудового спора далеко не в полной мере гарантированы действующим процессуальным законодательством.