

ления вектора развития законодательства в данной сфере, целесообразна разработка концепции правового регулирования гибкой занятости, а также концепций правового регулирования различных ее форм (заемного труда и др.). Ощутимым шагом на пути к регламентации гибких форм занятости, по мнению автора, является ратификация нашей республикой ряда конвенций Международной организации труда, посвященных применению заемного труда и труда работников-надомников. Полагаем, что ввиду все возрастающего интереса к гибкому труду в кругах белорусских работников существует реальная потребность в должном правовом регулировании данной сферы общественных отношений, что объясняется и необходимостью преодоления негативных сторон исследуемых формы занятости. Для этого необходимо также изучить опыт зарубежных стран и использовать его с учетом белорусских реалий.

ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ПОРЯДОК ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ

А. А. Каспирович, Международный университет «МИТСО»

Дисциплинарная ответственность регулируется главой 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), а также иными нормативными правовыми актами. Несмотря на название главы 14 ТК, в ней не дается легального определения дисциплинарной ответственности. В связи с этим целесообразно сформулировать в ТК легальное определение дисциплинарной ответственности. В ТК не установлен и исчерпывающий перечень дисциплинарных проступков, за которые к работнику можно применить меры дисциплинарной ответственности. Примерный перечень нарушений (дисциплинарных проступков), за которые работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, приведен в п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». К ним относятся: а) отсутствие работника без уважительной причины на работе, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте; б) отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий (ст. 228 ТК), а также отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (п. 4 ст. 232 ТК). Обратимся к порядку применения дисциплинарного взыскания (ст. 199 ТК). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в 5-дневный срок. Обратим внимание на данную норму. Работнику

под роспись в 5-дневный срок должны объявить о дисциплинарном взыскании. Следовательно, если работнику не объявлены в 5-дневный срок под роспись приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании, это несоблюдение данной нормы права, т. е. нарушение закона. Дисциплинарными уставами установлен 10-дневный срок ознакомления работника под роспись с приказом о дисциплинарном взыскании. При этом в Уставах имеется существенная оговорка, что в этот срок не входят периоды временной нетрудоспособности работника, нахождение его в отпуске или служебной командировке. На наш взгляд, в данной норме нужно указать, что 5 рабочих дней должно истечь или в этот 5-дневный срок входят и нерабочие (выходные), праздничные дни, дни отпуска, временной нетрудоспособности. Считаем, что эту норму возможно установить в ТК, так как законодателем не установлено определенного порядка исчисления 5-дневного срока.

В заключение сформулируем следующее понятие дисциплинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность – это вид ответственности, в соответствии с которой наниматель вправе применять меры дисциплинарного взыскания к работнику за виновные действия, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

РАЗГРАНИЧЕНИЕ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ (СОГЛАШЕНИЙ)

К. М. Радьков, Международный университет «МИТСО»

В ходе изучения вопросов социального партнерства можно столкнуться с тем, что и в законодательстве, и в теории трудового права коллективные договоры (соглашения) отождествляются с локальными нормативными правовыми актами (далее – ЛНПА).

Примером подобного отождествления выступает Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), который в абз. 3 ст. 1 относит коллективные договоры и соглашения к ЛНПА. Подобную ошибку допускает и российский законодатель, который в ч. 1 ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации определяет коллективный договор как правовой акт, что также не соответствует действительности.

В теории трудового права данный вопрос остается дискуссионным. Так, О. В. Чесалина, рассматривая содержание коллективного договора как нормативный договор и как договор-сделку, все равно относит его к локальным нормативным актам трудового права. Несколько иную позицию занимают М. В. Лушникова и А. М. Лушников, предлагая рассматривать коллективный договор как нормативный акт, имеющий договорную природу. К. Л. Томашевский рассматривает коллективный договор (соглашение) как нормативный правовой договор (нормативное соглашение), аналогичное мнение высказывает и Е. А. Волк. В этой связи пред-