

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-

ставляется необходимым провести разграничения признаков ЛНПА и коллективных договоров (соглашений). Для этого обратимся к законодательству. Абзацы 12 и 13 ст. 1 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах» от 01.10.2000 г. дают определения понятий ЛНПА и нормативный правовой акт. Анализируя данные определения можно выделить следующие черты ЛНПА: 1) административно-властный характер принятия; 2) ЛНПА содержат общеобязательные правила поведения; 3) ЛНПА действуют в рамках одной или нескольких организации.

Сопоставим данные черты с признаками коллективных договоров (соглашений). 1) принятие коллективных договоров и соглашений осуществляется не на основании административно-властных полномочий соответствующего органа или должностного лица, а на основании соглашения сторон, которое достигается путем переговоров (в этом процесс принятия коллективных договоров и соглашений схож с принятием международных договоров); 2) коллективный договор не всегда устанавливает общеобязательные правила поведения, например, он может содержать протокол разногласий, то есть перечень положений договора по которым стороны не смогли придти к согласию; 3) действие коллективного договора носит не всеобщий характер, а распространяется на подписавших его сторон, следует помнить, что он не будет действовать в отношении работников не членов профсоюза без их согласия. В этом видятся основные различия ЛНПА и коллективных договоров (соглашений), позволяющие выделить последние в отдельный источник правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. На этом основании представляется необходимым изменить ст. 1, 358, 361 ТК с учетом указанных выше особенностей коллективных договоров и соглашений.

## **АНТИПРОФСОЮЗНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ КАК АНТИПОД СВОБОДЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ**

*К. С. Костевич, Международный университет «МИТСО»*

Свобода объединения в сфере трудовых отношений понимается как уважение права всех работников и нанимателей свободно и добровольно создавать организации, а также их права вступать в такие организации с целью продвижения и защиты своих профессиональных интересов. В соответствии с Конвенцией МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. и Конвенцией МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г. участие в организациях должно осуществляться на добровольной основе. Таким образом, необходимо как наличие собственного желания, так и отсутствие ограничений, ущемлений и лишений в форме антипрофсоюзной дискриминации.