

УДК 342.9

С.Г.Василевич

## К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТИ ОДНОВРЕМЕННОГО ПРИМЕНЕНИЯ МЕР, ПРЕДУСМАТРИВАЕМЫХ РАЗЛИЧНЫМИ ВИДАМИ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ЗА ОДНО И ТО ЖЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ

В теории и на практике существуют различные точки зрения относительно возможности повторного привлечения к юридической ответственности за одно и то же правонарушение (так называемый принцип *non bis in idem*) либо одновременного применения мер, предусматриваемых различными видами юридической ответственности.

Интересен вопрос о действии принципа *non bis in idem* при «комбинации» мер ответственности, предусмотренных различными отраслями. Как известно, в юридической литературе традиционно выделяют следующие виды юридической ответственности: дисциплинарную, материальную, гражданско-правовую, административную и уголовную. Хотя в последние годы много внимания уделяется обоснованию и иным видам ответственности, например, конституционно-правовой.

Отдельные авторы указывают, что применение мер административной ответственности даже за административно-дисциплинарные правонарушения не является основанием для увольнения или перевода на нижестоящую должность. Из этого правила есть много исключений. Так, за хищение по месту работы, факт которого установлен судом, распитие спиртных напитков в рабочее время или на рабочем месте возможно увольнение по п.п.7,8 ст. 42 ТК. Более того, наложение административного взыскания в виде административного ареста за появление в общественном месте в нетрезвом состоянии в тот день, когда лицо должно было находиться на работе, например, перед своей рабочей сменой, может повлечь, на наш взгляд, увольнение за прогул (п. 5 ст.42 ТК). Полагаем, что сложившуюся ныне практику, когда лицо задерживается в общественном месте в нетрезвом состоянии и по этой причине не появляется на работе (это рассматривается как уважительная причина отсутствия на рабочем месте) следовало бы изменить. Таким образом, совершение административного правонарушения часто является основанием и для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Последствия привлечения к ответственности проявляются также и в том, что при уголовной ответственности последствием является судимость, запрет в приеме на работу для имеющих судимость. Административное правонарушение, является поводом для увольнения с некоторых должностей. В некоторых случаях наличие административного взыскания может быть препятствием для приема на работу, например, в органы прокуратуры.

Что касается дисциплинарной ответственности, то ее субъектом является работник, т.е. лицо, с которым заключен трудовой договор (контракт). Допустимо сочетание дисциплинарной и административной ответственности (например, за распитие спиртных напитков на рабочем месте), т.е. привлечение к этим двум видам юридической ответственности.

В административном и уголовном законодательстве предусматривается возможность назначения основных и дополнительных наказаний (взысканий). В трудовом праве сочетание дисциплинарных взысканий исключено: либо замечание, либо выговор, либо увольнение, однако допустимо применение иных мер дисциплинарного воздействия (перенос отпуска, невыплата премии, лишение определенных гарантий, установленных коллективным договором и др.). Согласно трудовому законодательству ряд увольнений за виновные действия по каким-то причинам не отнесен к мерам дисциплинарного взыскания (например, увольнение по п.2 и 3 ст. 47 ТК). Это позволяет, например, наложить взыскание в виде замечания, выговора и затем уволить в связи с утратой доверия. Полагаем, что законодателю давно следовало увольнения по п.2 и 3 ст.47 ТК отнести к дисциплинарным взысканиям. При необходимости установления особенностей при их применении это вполне можно было бы сделать (например, в части установления более длительного срока, в течение которого можно произвести увольнение по данным основаниям).

Сроки и порядок погашения дисциплинарных и административных взысканий также различаются. Согласно ст. 203 ТК, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию, оно погашается автоматически, без издания приказа. Его можно также досрочно снять приказом нанимателя по собственной инициативе нанимателя либо по ходатайству профсоюза, иного представителя работников либо самого работника. Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку не вносится, но в отделе кадров либо иной соответствующей службе нанимателя ведется учет взысканий, административные взыскания заносятся в базу правонарушений, которая ведется органами МВД.

Допустимо сочетание уголовной, административно-деликтной, дисциплинарной, материальной с гражданско-правовой ответственностью. Анализ практики Европейского Суда по правам человека показывает, что принцип *non bis in idem* действует независимо от того, в каком государстве лицо было осуждено и наказано. Он запрещает повторное наказание не только судом, но и иным юрисдикционным органом.

Таким образом, реализация в законодательстве и на практике принципа недопустимости повторного привлечения к ответственности за одно и то же правонарушение имеет важное значения для становления нашего государства как правового и демократического, в котором уважаются права и свободы граждан, обеспечивается их право на справедливое правосудие. Его следует

закрепить в уголовном, административном, трудовом законодательстве, иных актах законодательства, имеющих базовое значения при решении вопросов юридической ответственности. В качестве возможного варианта решения данного вопроса могло бы быть закрепление данного принципа в готовящемся к принятию Парламентом законе о правовых актах Республики Беларусь.

Василевич Сергей Григорьевич, кандидат юридических наук, доцент кафедры конституционного права Белгосуниверситета,

Дом. адрес: Минск, 220030, пер. Изумрудный, д.9  
тел. моб. 304-64-22, E-mail: Gregory\_1@tut.by