

17. О внесении изменений в Закон Респ. Беларусь «О пенсионном обеспечении»: Закон Респ. Беларусь от 06.11.1996 № 764-ХІІІ // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
18. О внесении изменений и дополнений в Закон Респ. Беларусь «О пенсионном обеспечении»: Закон Респ. Беларусь от 09.08.1999 № 276-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
19. О внесении изменений в Закон Респ. Беларусь «О пенсионном обеспечении»: Закон Респ. Беларусь от 20.12.2007 № 295-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.
20. О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Респ. Беларусь по вопросам пенсионного обеспечения: Закон Респ. Беларусь от 19.08.2006 № 155-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

*Людвикевич О. Н.*

В настоящее время, в период формирования правового государства и современного гражданского общества в Республике Беларусь, как никогда велика роль одного из основополагающих институтов права – юридической ответственности.

На протяжении нескольких столетий юридическая ответственность рассматривалась лишь как наказание, а главной ее функцией считалась карательная. Однако на современном этапе развития белорусской государственности такой подход является неприемлемым. Стремление создать правовое государство вызвало необходимость научно переосмыслить сущность юридической ответственности, ее цели и принципы, отказаться от отождествления ответственности и наказания. Однако на сегодняшний день юридическая ответственность остается одним из самых дискуссионных и актуальных вопросов права и занимает одно из центральных мест в правовой науке. Причины научных споров, касающихся понятия, оснований, видов и в целом содержания юридической ответственности, обусловлены различными подходами и взглядами на ответственность философов, социологов, представителей отраслевых юридических наук.

В юридической литературе предложено немало определений юридической ответственности, в том числе и в ее позитивном значении. Полагаем, что юридическая ответственность, в том числе и в сфере трудовых отношений, должна рассматриваться сугубо в негативном плане. Наиболее обоснованным и практически применимым представляется понимание субъективной юридической ответственности как особой, связанной с правонарушением, субъективной обязанно-

сти правонарушителя претерпеть предусмотренные законодательством неблагоприятные, карающие его последствия совершенного им противоправного виновного деяния. Такое общее определение юридической ответственности должно быть отражено и конкретизировано в различных отраслях национального права.

В этой связи не лишним будет отметить, что Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) не закрепил ни определения дисциплинарной, ни материальной ответственности в сфере трудового права [3], что, по нашему мнению, является упущением законодателя. Все вопросы ответственности должны быть четко регламентированы, поскольку в противном случае могут возникнуть ситуации благоприятные для необоснованного привлечения к ответственности. Ввиду этого целесообразно статью 197 ТК изложить в новой редакции:

«Статья 197. Дисциплинарная ответственность

Дисциплинарная ответственность – это субъективная обязанность работника претерпеть предусмотренные трудовым законодательством неблагоприятные, карающие его последствия совершенного им дисциплинарного проступка.

Дисциплинарная ответственность возникает в связи с совершением противоправного виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарного проступка) и реализуется посредством применения к работнику мер дисциплинарного взыскания и иных мер воздействия на нарушителя трудовой дисциплины».

За совершение дисциплинарного правонарушения наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение. Для отдельных категорий работников могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные законодательством.

Применение такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, влечет прекращение трудовых отношений. Наложение же дисциплинарного взыскания преследует прямо противоположную цель – укрепление трудового отношения, обеспечение выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Некоторые авторы делают вывод о необходимости устранения этого противоречия путем исключения увольнения из числа мер дисциплинарного взыскания.

Увольнение – самое серьезное последствие совершения работником дисциплинарного правонарушения. Именно под страхом быть уволенными многие работники воздерживаются от нарушений трудовой дисциплины. Поэтому следует признать, что увольнение за совершение дисциплинарного правонарушения, все же является мерой дисциплинарного взыскания [1, с. 54 – 55].

В дополнительном исследовании, помимо понятия и мер дисциплинарной ответственности, нуждаются такие вопросы, как соотношение мер дисциплинарного взыскания и иных мер воздействия на нарушителя трудовой дисциплины. Все дело в том, что в соответствии со статьей 198 ТК к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться и иные меры правового воздействия: лишение премии, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры.

Объяснить присутствие «иных мер правового воздействия» достаточно сложно, так как такие меры не характерны для других видов юридической ответственности. Отметим также, что широкое применение лишения премии без применения соответствующей меры дисциплинарного взыскания и отсутствие законодательной регламентации порядка возложения иных мер правового воздействия привели к тому, что последствия нарушения трудовой дисциплины приобрели сугубо «штрафной» характер, что в сфере трудовых отношений, по нашему мнению, недопустимо. При лишении премии и возложении иных мер правового воздействия на нарушителя трудовой дисциплины зачастую не соблюдается порядок применения мер дисциплинарного взыскания, установленный ТК, не всегда выясняется наличие вины работника, зачастую приказ о лишении премии не объявляется под роспись, поскольку в соответствии со статьей 197 ТК процедура применения этих мер определяется локальными нормативными правовыми актами. Такая ситуация вряд ли способствует практической реализации принципов законности и справедливости юридической ответственности и достижению ее целей. Указанное выше обосновывает необходимость реализации принципа недопущения придания юридической ответственности в сфере трудового права сугубо штрафного характера.

В сфере трудовой ответственности возникают и вопросы, связанные с соотношением дисциплинарной и материальной ответственности. Дисциплинарная и материальная ответственность, по мнению Д.А. Липинского, – это не самостоятельные виды ответственности, а разновидности трудовой. Общим признаком, который объединяет дисциплинарную и материальную ответственность, является их отраслевая принадлежность [2, с. 31]. Подобная точка зрения, по нашему мнению, имеет рациональное зерно. Возникновение термина «трудовая ответственность» можно объяснить тем, что эта ответственность наступает при реализации или непосредственно связана с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений [1, с. 65].

Исходя из предложенного выше понимания юридической ответственности как особой субъективной обязанности, может быть разработано и определение материальной ответственности работника и нанимателя. Раздел V ТК именуется «Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» [3]. В сущности, в раздел включены главы, регулирующие лишь материальную ответственность работников и общие положения о надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства. Что же касается материальной ответственности нанимателей, о наличии которой позволяют утверждать некоторые статьи ТК, то в разделе V она фактически не упоминается. Вместе с тем, трудовым законодательством предусмотрены неблагоприятные последствия материального плана для нанимателя в случае нарушения им трудовых прав работников. Так, ТК предусматривает ответственность нанимателя за задержку расчета при увольнении и выдачи трудовой книжки (ст. 78, 79), незаконное отстранение работника от работы (ст. 49) и в других случаях. Указанное выше свидетельствует о целесообразности дополнения ТК статьей о материаль-

ной ответственности нанимателя. Примером таких дополнений может стать Трудовой кодекс Российской Федерации [4], который содержит раздел XI «Материальная ответственность сторон трудового договора», состоящий из глав 37, 38, 39, регулирующих соответственно общие положения о материальной ответственности, ответственность работодателя перед работником, материальную ответственность работника.

Особенностью материальной ответственности сторон трудового договора является возможность ее добровольной реализации. Так, в соответствии со ст. 401 ТК работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. Таким образом, в зависимости от формы реализации можно выделить два вида ответственности в сфере трудовых отношений:

- реализуемая сугубо в принудительном порядке (уголовная, административная ответственность за нарушения трудовых прав граждан и правил охраны труда, дисциплинарная);

- реализуемая в принудительном порядке, но допускающая добровольную реализацию (материальная ответственность в трудовом праве).

Помимо юридической ответственности в трудовом праве существуют и меры защиты, которые зачастую ошибочно отождествляются с ответственностью. Меры защиты определяются нами как установленные законодательством меры государственного принуждения, направленные на восстановление и защиту нарушенных прав, исполнение обязанностей, не являющиеся мерами карательного воздействия. К мерам защиты, в частности, следует отнести восстановление на работе, отмену неправомерного акта и другие.

Дело в том, что в государстве помимо юридической ответственности имеются и другие весьма эффективные меры правового воздействия, служащие защите и восстановлению нарушенных субъективных прав, побуждению субъектов права к выполнению возложенных на них или приобретенных ими обязанностей. В правовой науке эти меры и получили название мер защиты. Выделение их в особый правовой институт, наряду с юридической ответственностью позволит решить ряд сложных вопросов правоохранительной деятельности и, в частности, вопрос о роли вины в определении правоохранительных средств [5, с. 15].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Венедиктов, В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Харьков: Науч.-произв.-коммерч. фирма «Консум», 1996. – 156 с.
2. Липинский, Д.А. Общая теория юридической ответственности: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Д.А. Липинский; Самар. гуманитар. акад. – Самара, 2004. – 46 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2010 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. Закон Рос. Федерации, 30 дек. 2001 г., № 97-ФЗ: в ред. федер. Закона Рос. Федерации от 22.11.2011 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2011.
5. Юридическая ответственность: проблемы теории и практики: сб. науч. тр. / Акад. МВД Респ. Беларусь; ред.: В.А. Кучинский, Э.А. Саркисова. – Минск, 1996. – 115 с.

## **СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*Михайлова О. П.*

Нельзя не согласиться с Ю. Орловским и А. Нуртдиновой, что мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор [1].

*Трудовой договор* реализует одно из основных прав человека – распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Свобода труда, по нашему мнению, несовместима с принудительным трудом.

Статья 41 Конституции Республики Беларусь «гарантирует гражданам Республики Беларусь право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, а также закрепляет принцип запрещения принудительного труда. Принудительный труд запрещается во всех случаях кроме работы или службы, определяемой приговором суда или законом о чрезвычайном и военном положении» [2].

В Беларуси существуют различные виды трудовых договоров. Здесь имеют место договоры, заключаемые на неопределенный срок (бессрочные) или же на определенный срок (срочные).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, называют срочным трудовым договором. В пункте 2 ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) установлена максимальная продолжительность срочного трудового договора – не более 5 лет [3]. Разновидностью срочного трудового договора, являются договоры, заключенные на время выполнения определенной работы, обязанностей временно отсутствующего работника, выполнения сезонных работ.

Вопрос о заключении срочного трудового договора является одним из самых дискуссионных как в теории, так и в правоприменительной практике. При его заключении часто происходит столкновение интересов работника и нанимателя. Как правило, работник заинтересован в установлении долгосрочных трудовых отношений, их стабильности, получении всех гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Наниматель же заинтересован в установлении трудовых отношений на определенный срок. Устанавливая минимальный срок, наниматель может прекратить трудовые отношения с неудобным работником, не указывая причин этому, не выплачивая выходного пособия и не соблюдая дру-