

заявители чаще всего указывают: для получения пенсии по случаю потери кормильца – около 45 %, для получения наследства – 28 %, для прекращения брака – 23 %, прочие – 4 %.

Можно дать следующую классификацию заявителей и заинтересованных лиц по исследуемой категории дел:

гражданин, в отношении которого заявлено требование о признании его безвестно отсутствующим или об объявлении умершим;

физические лица, состоящие с пропавшим без вести гражданином в родственных отношениях, имеющие личный, субъективный интерес к исходу дела;

физические лица, состоящие с пропавшим гражданином в обязательственных отношениях, имеющие личный субъективный интерес в исходе дела;

юридические лица и организации, не имеющие статуса юридического лица, с которыми пропавший без вести гражданин состоял в каких-либо обязательственных правоотношениях;

субъекты гражданских правоотношений, находящиеся с пропавшим без вести гражданином в отношениях гражданско-правового характера (например, в отношениях собственности);

прокурор и органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане, обращающиеся в суд от своего имени в защиту интереса других лиц, общественных интересов, имеющие государственный интерес в исходе дела.

Правильное определение правового статуса того, кто из участников процесса относится к заинтересованным лицам, служит необходимой предпосылкой использования ими процессуальных прав в целях защиты своих законных интересов.

Суд рассматривает данную категорию дел с обязательным участием прокурора, который в процессе всегда выступает в защиту интересов закона, выполняя правоохранительную функцию и не являясь стороной в деле, занимает особое положение в судопроизводстве. Дела о признании гражданина безвестно отсутствующим рассматриваются с участием прокурора для дачи заключения по делу.

Таким образом, институт объявления гражданина умершим и институт объявления гражданина безвестно отсутствующим направлены на защиту прав субъектов гражданского оборота и на стабилизацию гражданских правоотношений.

УДК 349.225.6

*Н.А. Солянкина*

### **ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ЗАКОННАЯ ФОРМА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА НАРУШИТЕЛЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общественные отношения в сфере труда строятся таким образом, что всегда должно присутствовать лицо, руководящее процессом труда, лицо, которое может направить в нужном русле трудовую деятельность целой группы людей, определить общую цель и задачу для каждого. В сфере труда данная роль наиболее ярко выражена у руководителя организации как у лица, обладающего полномочиями по управлению наиболее обособленным, самостоятельным и независимым образованием в современном обществе – организацией. Ключевой категорией при понимании сущности руководителя является категория управления, поскольку именно реальные действия по управлению организацией превращают человека в руководителя, чья роль связана с повышенной ответственностью за принимаемые решения и вверенных в подчинение людей. Трудовая дисциплина – необходимое условие всякого совместного труда, поддержание правопорядка в трудовых правоотношениях.

Специфика функциональной роли руководителя организации заключается в его близости к собственнику организации, с которым руководитель нередко и ассоциируется. В этом проявляется противоречивость положения руководителя организации, который, будучи по существу и по своему юридическому статусу наемным работником, представляет в то же время интересы собственника организации. Двойственность такого положения обуславливает проблемы в привлечении руководителя организации к дисциплинарной ответственности.

Несмотря на очевидную специфику трудовых отношений руководителя, специального законодательного акта, непосредственно посвященного регулированию его труда, до настоящего времени не принято. Нормы, устанавливающие отдельные особенности его трудовых отношений, находятся в различных законодательных актах и нередко по-разному регулируют тождественные ситуации.

В юридической литературе справедливо отмечается, что руководитель, являясь работником организации, обязан соблюдать трудовой распорядок... Законодатель не делает исключения для руководителей организации в части привлечения их к дисциплинарной ответственности: как и других работников, руководителей можно увольнять за нарушения трудовой дисциплины и ненадлежащее исполнение трудовых обязанно-

стей, объявлять им замечания и выговоры. Однако на практике возникает проблема с субъектом привлечения руководителя к ответственности.

Двойственность природы дисциплинарной ответственности руководителя, являющаяся прямым следствием сложности его правового статуса, находит отражение также в отношении законодателя к обязательности применения дисциплинарной ответственности. По общему правилу в случае совершения работником дисциплинарного проступка, наниматель может применить (имеет право) дисциплинарное взыскание, а может и не применить его.

В то же время в настоящее время в трудовом законодательстве нет специального порядка привлечения руководителей организации к дисциплинарной ответственности, хотя, на наш взгляд, такая необходимость существует.

Имеют место быть процедурные проблемы привлечения руководителей организаций к дисциплинарной ответственности. Реализация положений ст. 199, 200 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК) к руководителям организаций на практике вызывает серьезные вопросы: порядок применения дисциплинарных взысканий, закрепленный в ст. 199 ТК, в случае, когда нарушителем дисциплины труда является сам руководитель организации, достаточно сложно соблюсти. Несоблюдение этого порядка может привести к признанию дисциплинарного взыскания несоответствующим закону, его отмене (отмене приказа об объявлении замечания или выговора) или отмене и восстановлению руководителя на работе (если было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения).

В случае, когда нарушителем является сам руководитель организации, в порядке применения дисциплинарных взысканий, предусмотренном ст. 199 ТК, обнаруживаются явные недостатки, фактически блокирующие возможность его применения к данной категории работников. Возникают практические вопросы: кто в данном случае будет являться уполномоченным от имени нанимателя лицом, чтобы: во-первых, установить факт совершения руководителем действий (бездействия), имеющих признаки дисциплинарного проступка, и инициировать применение дисциплинарного взыскания к руководителю; во-вторых, истребовать у руководителя объяснения по факту нарушения и составить в необходимых случаях акты (об отказе от ознакомления с документами под подпись; о непредставлении объяснений в установленный срок); в-третьих, оформить и подписать от имени нанимателя приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания?

Эти вопросы непосредственно связаны с вопросом о том, кто еще, кроме руководителя организации, вправе представлять нанимателя в

трудовых отношениях и наделять других работников (например, начальника и/или сотрудников отдела кадров и т. п.) полномочиями по применению дисциплинарных взысканий к работникам (включая руководителя); в каком порядке такое наделение полномочиями должно быть осуществлено.

По общему правилу права и обязанности организации-нанимателя в трудовых отношениях осуществляются: органами управления юридического лица или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК, другими законами и иными нормативными правовыми актами.

Соответственно, функции по применению мер ответственности к руководителю юридического лица выполняют те органы или лица, которые принимали решение о назначении (избрании) руководителя на должность. Для того чтобы на практике избежать сложностей с определением конкретного лица или органа, который уполномочен осуществлять такие полномочия по отношению к руководителю, следует точно указывать их в уставе организации и в трудовом договоре с руководителем, а также уточнять объем их прав, в том числе в сфере дисциплинарной и материальной ответственности.

В существующей ситуации для привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности предлагается при принятии решения о назначении руководителя в данном решении (или в отдельном решении учредителей) определять, кто по поручению и от имени организации будет осуществлять такие функции в отношении самого руководителя-работника.

Такие меры направлены на обеспечение прав и законных интересов организации-нанимателя, которая заключает трудовой договор с руководителем в целях наиболее эффективного управления организацией; на обеспечение возможности привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности за неисполнение (ненадлежащее исполнение) порученных руководителю обязательств. Кроме того, на обеспечение соблюдения руководителем законодательства (в том числе трудового); на обеспечение соблюдения интересов других работников организации, которые находятся в трудовом отношении от руководителя.

Цель дисциплинарной ответственности как средства обеспечения трудовой дисциплины состоит не только в наказании руководителя-работника, но и в предупреждении правонарушений в дальнейшем, в том числе и другими работниками. Во всех случаях, когда руководителем организации является наемный работник, необходимость в определенности, четкости, однозначности регулирования именно в ТК порядка применения к нему дисциплинарных взысканий реализуется для защи-

ты прав и законных интересов собственников имущества, так и работников организации.

Резюмируя рассуждения, следует отметить, дисциплинарная ответственность в силу своей природы может и должна быть действенным механизмом охраны трудовых прав работников от злоупотреблений руководителем своей организационной самостоятельностью.

УДК 351.74:349.225.6

*Д.А. Толстиков*

### **ПРИНЦИПЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

В целях выявления путей совершенствования правовых норм о дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел представляется необходимым проследить отражение правовых принципов в процессе правового регулирования дисциплинарной ответственности.

В толковом словаре, определяя понятие «принцип», как правило, выделяют два его начала (свойства) – объективное и субъективное. В объективном смысле принцип есть «основное, исходное положение какой-нибудь теории, учения, науки и т. п.», субъективное свойство принципа заключается в том, что он может выступать в форме убеждения, взгляда на вещи. В этом смысле нередко утверждают, что человек придерживается твердых принципов или отказывается от чего-либо из принципа.

Для осмысления сущностных свойств правовых принципов необходимо учитывать положение, согласно которому принципы, как и право в целом обладают свойствами системности, образуют единую упорядоченную систему нормативных регуляторов.

В теории права выделяют общеправовые принципы, присущие всем без исключения отраслям права (институтам) и представляющие категорию всеобщего, отражающего то решающее, основное и главное в социальных отношениях, что определяет их сущность, стержень, типовую устойчивость и одновременно закономерности их развития; межотраслевые – присущие сразу нескольким отраслям права; отраслевые – присущие определенной отрасли.

В научных кругах нет единого мнения о понятии принципов юридической ответственности, к тому же отсутствует единство теоретических взглядов на систему этих принципов. Это, в свою очередь, еще раз под-

тверждает необходимость законодательного закрепления структурированной системы принципов ответственности.

Считаем целесообразным представить систему принципов дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел следующим образом: общеправовые принципы юридической ответственности; принципы, обусловленные спецификой дисциплинарной ответственности.

По нашему мнению, к общеправовым принципам юридической ответственности следует отнести следующие принципы: законность, справедливость, неотвратимость, целесообразность и своевременность; а к принципам, обусловленным спецификой дисциплинарной ответственности, – принцип виновной ответственности и недопустимость удвоения ответственности.

Необходимо отметить прежде всего, что в специальной юридической литературе существуют различные взгляды на принцип законности. Одни ученые выводят его из системы принципов, относя законность к правовой оболочке, характеризующей эту систему. Другие считают данный принцип «суперпринципом», конкретизирующимся в требованиях (идеях, гарантиях законности) неотвратимости, обеспечения права на защиту, соблюдения установленной формы осуществления ответственности.

Относительно содержания принципа справедливости юридической ответственности существуют две основные позиции. Большинство ученых выделяют данный принцип в качестве самостоятельного принципа юридической ответственности. На наш взгляд, принцип справедливости дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел заключается в следующем: необходимость соответствия взыскания степени вины и тяжести совершенного дисциплинарного проступка; индивидуализация дисциплинарного взыскания.

Принцип неотвратимости дисциплинарной ответственности заключается в нормативном закреплении права начальника применять в отношении недисциплинированного сотрудника дисциплинарные взыскания.

Принцип целесообразности состоит в том, что дисциплинарная ответственность должна достигать целей, ради которых она установлена. Здесь возможен конфликт (противоречие) целей, и тогда возникает вопрос о предпочтении одной цели другой или избрании компромиссного варианта ответственности. Например, в конкретной ситуации для общего предупреждения целесообразен вариант наложения максимально строгого дисциплинарного взыскания, а для частного предупреждения достаточно и минимального или даже символического (условного) привлечения к дисциплинарной ответственности в виде замечания.