

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. Толстеньков

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.

Принцип своевременности дисциплинарной ответственности тесно связан с принципом целесообразности. Некоторые ученые даже не выделяют его в качестве самостоятельного принципа ответственности, а рассматривают как составляющий элемент принципа целесообразности.

Принцип виновной ответственности означает, что лицо может быть привлечено к ответственности только при установлении его вины. Принцип виновной ответственности традиционен для «карательных» видов юридической ответственности.

Еще одним принципом привлечения к дисциплинарной ответственности выступает принцип недопустимости удвоения ответственности. В научной литературе вопрос о возможности совмещения дисциплинарной и других видов ответственности решается противоречиво. Одни ученые придерживаются мнения о неприемлемости сочетания разных видов ответственности за одно правонарушение. Однако существует и другая точка зрения по данному вопросу. Так, например, Д.Н. Бахрах совмещение дисциплинарной и административной ответственности оценивает положительно, усматривая в нем тенденцию повышения роли административной ответственности в охране правопорядка. Вместе с тем считаем, реализацию данного положения в юридической практике необоснованным, полагая, что недопустимо за одно правонарушение привлекать к нескольким видам юридической ответственности.

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что принципы дисциплинарной ответственности находят свое отражение в нормативных правовых актах преимущественно в «скрытом виде», при котором их обнаружение возможно только путем анализа законодательства, регламентирующего то или иное правовое явление. Такое «скрытое» закрепление правовых принципов создает сложности как для законодателя, так и для правоприменителя. Считаем, что необходимо дополнить п. 1 Дисциплинарного устава сотрудников органов внутренних дел нормой, содержащей перечень принципов, в соответствии с которыми возможно привлечение сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности. Полагаем, что данный пункт может быть изложен в следующей редакции: «Система принципов дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел: 1) общеправовые принципы юридической ответственности; 2) принципы, обусловленные спецификой дисциплинарной ответственности. К общеправовым принципам юридической ответственности относятся следующие принципы: законность, справедливость, неотвратимость, целесообразность и своевременность; к принципам, обусловленным спецификой дисциплинарной ответственности, – принцип виновной ответственности и недопустимость удвоения ответственности.».

УДК 349.2

К.Л. Томашевский

ТЕНДЕНЦИЯ УСИЛЕНИЯ МЕР ТРУДОПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ В СРАВНЕНИИ С ДРУГИМИ СТРАНАМИ ЕАЭС: ПУТЬ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ?

Недавно принятый Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-3), внесший существенные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь), затронул и нормы о дисциплинарной и материальной ответственности. В науке трудового права эти два вида ответственности по нормам трудового права принято именовать трудово-правовой ответственностью. Представляется актуальным проанализировать и оценить, насколько произошедшие в ТК Республики Беларусь изменения и дополнения в части трудово-правовой ответственности отвечают цели гармонизации трудового законодательства с другими государствами – членами Евразийского экономического союза (ЕАЭС) и продекларированному в ст. 1 Конституции Республики Беларусь стремлению к построению в Беларуси социального государства.

Пунктом 101 Закона № 219-3 предусмотрено введение в ч. 1 ст. 198 ТК Республики Беларусь нового вида дисциплинарного взыскания (лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев), а также расширение перечня дисциплинарных оснований увольнения работников («пункты 6–11 статьи 42, пункты 1, 1², 5¹ и 9 части первой статьи 47»). Новый вид дисциплинарного взыскания был почти дословно перенесен в ТК Республики Беларусь из подп. 3.3 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Поскольку лишение премий в ч. 4 ст. 198 ТК Республики Беларусь в качестве иных мер воздействия сохранены, следовательно, не исключается ситуация, когда за один дисциплинарный проступок работник будет одновременно лишаться полностью или частично как стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев, так и премий. Представляется такой подход достаточно жестким по отношению к работникам, не имеющим аналогов в других странах ЕАЭС.

Относительно расширения перечня дисциплинарных оснований увольнения в п. 4 ст. 198 ТК Республики Беларусь (в редакции Закона № 219-3) следует отметить, что вместо прежних семи таких оснований (п. 4, 5, 7–9 ст. 42, п. 1 и 5¹ ст. 47) их стало 14, т. е. в два раза больше. Последнее обстоятельство явно указывает на тенденцию усиления мер