

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 трудовую ответственностью. Представляется актуальным проанализировать и оценить, насколько произошедшие в ТК Республики Беларусь изменения и дополнения в части трудовой 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

дисциплинарной ответственности (в форме дисциплинарных увольнений) в новейшем трудовом законодательстве Беларуси.

Для сравнения: в ч. 3 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) к дисциплинарным взысканиям отнесены также 14 оснований увольнения работников: по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ, а также п. 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики (далее – ТК Кыргызстана) закреплено 11 оснований увольнения работников по инициативе нанимателя, которые связаны с виновным поведением работника (п. 5, 6, включая пять оснований подп. «а» – «д», п. 7–11 ст. 83), которые могут быть квалифицированы как дисциплинарные, хотя четкого законодательного перечня таких оснований ст. 146 ТК Кыргызстана не закрепляет.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана) к дисциплинарным увольнениям подп. 4 п. 1 ст. 64 относит 11 оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (подп. 8–18 п. 1 ст. 52 того же кодекса).

Трудовой кодекс Республики Армения (далее – ТК Армении) в подп. 3 п. 1 ст. 223 к дисциплинарным взысканиям причисляет расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным в ст. 121 и ст. 122 того же кодекса, которые охватывают собой шесть оснований.

Итак, сравнение трудовых кодексов всех пяти государств – членов ЕАЭС показывает, что максимальное количество дисциплинарных оснований увольнения закрепляют в настоящее время ТК Республики Беларусь (после реформы 2019 г.) и ТК РФ, относящие к дисциплинарным увольнениям по 14 оснований. Второе место занимают ТК Казахстана и ТК Кыргызстана, в которых к таковым относятся по 11 оснований. Третье, замыкающее место, занимает ТК Армении, которое содержит всего шесть таких оснований, т. е. столько же, сколько закреплялось в ТК Республики Беларусь до середины 2015 г.

Из проведенного краткого сравнительного анализа следует вывод, что с точки зрения оценки состояния норм института трудовой дисциплины в Беларуси наблюдается тенденция усиления мер трудовой ответственности работников. При этом меры дисциплинарного взыскания в Беларуси даже жестче, чем в России, где не предусмотрено такого взыскания, как лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев. Кроме того, ТК РФ не предусматривает

и возможности применения к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, иных мер воздействия в дополнение к дисциплинарным взысканиям, как в Беларуси.

Применительно к институту материальной ответственности следует напомнить, что на момент распада СССР все пять сравниваемых государств (Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Российская Федерация) имели очень сходное законодательство о труде и аналогичную модель материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работником имуществу нанимателя. Общим правилом была ограниченная материальная ответственность, а полная материальная ответственность могла применяться как исключение из общего правила. В последующем Республика Беларусь реформировала Кодекс законов о труде 1972 г. и Законом от 15 декабря 1992 г. концептуально изменила подход к виду материальной ответственности, являющимся общим правилом: заменила ограниченную материальную ответственность полной, что, по мнению разработчиков того закона (В.И. Кривого и др.), отвечало рыночным реформам.

Полагаем, что увлечение рыночными реформами привело к нарушению баланса интересов работников и нанимателей в трудовом праве Беларуси: работник, как более слабая сторона в трудовых отношениях, отчужденный от средств производства, оказался под угрозой отвечать в полном объеме за причиненный им ущерб имуществу нанимателя всего за двумя исключениями (п. 1 и 2 ст. 403 ТК Республики Беларусь), причем в случае причинения ущерба дорогостоящему имуществу нанимателя (автомобиль, трактор, комбайн, локомотив и иные сложные механизмы), работник всегда отвечает в полном размере по ст. 402 ТК Республики Беларусь. Суммы такого ущерба могут в сотни раз превышать заработок работника, ставя последнего в положение, близкое к кабальной зависимости от нанимателя, что рассматривается Международной организацией труда в качестве проявления принудительного труда.

На наш взгляд, белорусскому законодателю стоит вернуться к концепции общего правила об ограниченной материальной ответственности путем изменения ст. 402 ТК, как это реализовано в трудовом законодательстве Армении, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации. Беларусь остается единственной страной из пяти государств – членов ЕАЭС, где действует общее правило о полной материальной ответственности работника, что не отвечает социальной политике государства, провозглашающего себя социальным.

В заключение доклада отметим, что проведенный краткий анализ нововведений и современного состояния трудового законодательства

Беларуси показал, что в ракурсе норм о трудовправовой ответственности оно является наиболее жестким в сравнении с законодательством других государств – членов ЕАЭС, в большей степени защищая и обслуживая интересы нанимателей. Эта тенденция, полагаем, должна измениться в противоположном направлении, учитывая международные обязательства Беларуси по гармонизации трудового законодательства в рамках ЕАЭС и Союзном государстве с Россией.

УДК 347.454 (477) (1-6ТС)

А.В. Ходырева

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДОВЕРИТЕЛЬНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА В УКРАИНЕ И СТРАНАХ ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА

Действующее украинское законодательство регулирует деятельность управляющего как субъекта правоотношений доверительного управления имуществом и доверительной собственности, которая, в свою очередь, используется в качестве аналога траста в понимании континентальной системы права. В соответствии с ч. 1 ст. 1029 Гражданского кодекса Украины (далее – ГК Украины) по договору управления имуществом одна сторона (установщик управления) передает другой стороне (управляющему) на определенный срок имущество в управление, а другая сторона обязуется за плату осуществлять от своего имени управление этим имуществом в интересах установщика управления или указанного им лица (выгодоприобретателя). Кроме того, ч. 2 ст. 1029 ГК Украины предусматривает, что договор управления имуществом может удостоверить возникновение у управляющего права доверительной собственности на полученное в управление имущество.

Гражданское законодательство Украины определяет ответственность управляющего за ненадлежащее исполнение условий договора управления имуществом. В соответствии с ч. 1 ст. 1043 ГК Украины управляющий, который не обнаружил при управлении имуществом надлежащей заботливости об интересах установщика управления или выгодоприобретателя, обязан возместить установщику управления причиненные убытки, а выгодоприобретателю – упущенную выгоду. Управляющий отвечает за причиненные убытки, если не докажет, что они возникли вследствие непреодолимой силы, виновных действий установщика управления или выгодоприобретателя. В ч. 2 ст. 1043 ГК Украины ука-

зано, что управляющий несет субсидиарную ответственность по долгам, которые возникли в связи с осуществлением им управления, если стоимости имущества, переданного в управление, недостаточно для удовлетворения требований кредиторов. Кроме того, ч. 3 ст. 1043 ГК Украины предусматривает, что субсидиарная ответственность управляющего, установленная ч. 2 этой статьи, наступает также в случае совершения сделок с превышением предоставленных ему полномочий или установленных ограничений, при условии, что третьи лица, которые принимают участие в сделке, докажут, что они не знали и не могли знать о превышении управляющим полномочий или установленных ограничений. В этом случае установщик управления может требовать от управляющего возмещения причиненных им убытков.

Важно подчеркнуть, что правоотношения доверительного управления имуществом и доверительной собственности по своей сути являются доверительными правоотношениями, которые основываются на особой степени доверия. В связи с этим поддерживаем позицию А.В. Онищенко, которая утверждает, что совершение доверительным собственником определенного действия, которое привело к потере доверия к нему, может быть основанием для привлечения его к ответственности.

Как справедливо отмечает Н.В. Фунтикова, обязанность личного исполнения доверительным собственником своих обязанностей не лишает последнего права привлекать к управлению имуществом квалифицированных специалистов, например, аудиторов, брокеров, солиситоров и других лиц. При таких условиях он не будет нести ответственность за их действия. Для привлечения доверительного собственника к ответственности в случае причинения убытков вышеназванными лицами бенефициару придется доказать, что доверительный собственник поступил глупо и неразумно, наняв их.

Гражданское законодательство стран таможенного союза Евразийского экономического союза (ТС ЕАЭС) также регулирует правоотношения доверительного управления имуществом. При этом следует отметить, что в странах ТС ЕАЭС, в отличие от Украины, у доверительного управляющего не возникает право доверительной собственности на полученное в управление имущество.

Детальнее остановимся на положениях гражданского законодательства Республики Беларусь в качестве примера правового регулирования правоотношений доверительного управления имуществом. В соответствии с ч. 1 ст. 895 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК Республики Беларусь) по договору доверительного управления имуществом одна сторона (вверитель) передает другой стороне