

УДК 349.225.6(476)

ОБ УКРЕПЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**канд. юрид. наук, доц. Я.А. ПОЖОГО****(Белорусский государственный экономический университет, Минск)**

Анализируется содержание Декрета № 5 Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Исследуются основные положения Декрета: о наделении руководителей организаций дополнительными мерами поощрения и взыскания; о дискредитирующих основаниях досрочного прекращения нанимателем контрактов с работниками; о правовых последствиях увольнения по дискредитирующим основаниям; о новеллах по вопросам возмещения работниками причиненного нанимателю материального ущерба и другие. Сопоставляется содержание Декрета № 5 с Конституцией Республики Беларусь, предлагается уточнить ряд норм Декрета: установить судебную подведомственность рассмотрения споров по вопросам согласования о приеме на работу; освободить органы Госконтроля от обязанностей по обеспечению исполнения Декрета № 5.

Введение. 2014 год войдет в новейшую историю развития белорусского права как год крупномасштабных реформ в сфере трудовых правоотношений. Для обоснования этого вывода достаточно отметить, что 8 января 2014 года Законом № 131-3 внесены существенные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ) [1]; 15 декабря 2014 года опубликован Декрет № 5 Президента Республики Беларусь «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [2]. Особо отметим, что Закон № 131 охватывает целый комплекс правовых норм как общей, так и особенной части ТК РБ. В качестве наиболее существенных новелл этого нормативного правового акта выступают обновление статьи 14 ТК РБ и дополнение его главой 26¹ «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта» [3].

По нашему мнению, обновленный материал Трудового кодекса нуждается в самостоятельном научном анализе. Предметом же настоящего исследования является анализ Декрета № 5 Президента Республики Беларусь от 5 декабря 2014 года.

Основная часть. Как вытекает из названия Декрета, этот нормативный правовой акт направлен на укрепление трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины.

Изучая Декрет, мы обнаруживаем в его структуре 2 вида юридических норм: одна группа норм «со стажем» извлечена из Трудового кодекса и других нормативных правовых актов о труде; другие нормы разработаны и закреплены в акте впервые.

Так, в статье 6 (п. 6.2) Декрета в качестве дискредитирующих оснований для досрочного прекращения нанимателем контракта и увольнения работника указаны такие нарушения трудовой дисциплины, как: прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы; совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, действий, несовместимых с продолжением данной работы (п. 6.5 статьи 6 Декрета) и т.д.

Статья 42 ТК РБ (п. 5, 7–9); статья 47 ТК РБ (п. 3) и другие нормы трудового законодательства, содержат большинство оснований для досрочного прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, включенных в состав статьи 6 Декрета № 5. Таким образом, на законодательном уровне к названной категории оснований для увольнения Декретом № 5 применяется юридическая оценка как увольнение по «дискредитирующим» обстоятельствам. Насколько необходима такая характеристика к основаниям для увольнения на основании статьи 6 Декрета – вопрос полемического характера. Как представляется верным, любое нарушение трудовой дисциплины как работником, так и нанимателем всегда дискредитирует сторону, нарушившую трудовой договор, будь-то работник или наниматель. Ведь нарушения трудовой дисциплины, за которые допускается увольнение, являются максимально грубыми и, следовательно, дискредитируют нарушителей.

Однако обратим внимание на другие новые правовые положения Декрета № 5. Во-первых, Декрет предоставляет право руководителям организаций использовать дополнительный механизм для укрепления трудовой дисциплины – лишать работников премиальных выплат на срок до 12 месяцев. Эта мера воздействия может применяться к нарушителям трудовой дисциплины.

Одновременно Декрет наделяет правом нанимателей повышать среднемесячную заработную плату работников, которые не имеют нарушений трудовой дисциплины. Законодатель не устанавливает верхний предел повышения оплаты. Однако он может применить такие меры стимулирования труда только при наличии финансовых возможностей и за счет полученной прибыли, при условии своевременного и полного внесения соответствующих платежей в бюджет. Таким образом, Декрет одновременно расширяет как основания для стимулирования добросовестного труда, так и воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

Статья 4 Декрета усиливает ответственность руководящего звена и возлагает обязанность на руководителей организаций обеспечить: производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину; содержание производственных объектов, оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями; надлежащие условия труда работников; закрепление в должностных инструкциях работников их обязанностей по соблюдению технологических регламентов и нормативов, требований производственно-технологического характера, поддержания чистоты и порядка на рабочем месте.

Невыполнение руководителем перечисленных требований, а также сокрытие, либо подмена оснований для увольнения работника за совершение виновных действий, или иные противоправные деяния руководителя организации признаются Декретом грубыми нарушениями трудовых обязанностей, влекущими безусловное привлечение руководителя к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности.

Новеллой, направленной на укрепление трудовой дисциплины, является статья 5 Декрета, в силу которой нарушители трудовой дисциплины могут привлекаться к дисциплинарной ответственности самостоятельно правомочными органами либо по письменному требованию вышестоящих органов, областных и Минского горисполкомов и других государственных органов, имеющих право на проведение проверок.

В случае увольнения работников по дискредитирующим основаниям уволенные в течение 5-ти лет не могут быть приняты на должности, включенные в кадровые реестры Главы государства, Совета Министров, облисполкомов, горисполкомов, райисполкомов и местных администраций (статья 8 Декрета).

Кроме того, в статье 9 Декрета установлено, что уволенные по дискредитирующим основаниям не могут быть приняты на руководящие должности в государственные и частные организации по истечении 5-ти лет с момента увольнения без согласия председателей соответствующих исполкомов, администраций (областных и нижестоящих) по месту расположения предполагаемой работы. Порядок согласования определяется Правительством. К мотивированному ходатайству о согласовании работник обязан приложить характеристики с прежних мест работы за последние 5 лет.

Согласно Декрету отказ председателя исполкома в согласовании назначения лица на руководящую должность может быть обжалован в течение трех месяцев в Администрацию Президента Республики Беларусь. Декрет предоставляет право Президенту Республики Беларусь в отдельных случаях определять иной порядок назначения на руководящие должности.

Заметим, что традиционно разрешение индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь осуществлялось комиссиями по трудовым спорам и судами. Согласно статье 233 ТК РБ «индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде» рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС), судами.

Решения по спорам, разрешенным КТС, могут быть обжалованы в суд (статья 239 ТК РБ).

Как усматривается из статьи 241 ТК РБ, перечень споров, разрешаемых непосредственно судом, минуя КТС, исчерпывающий, закрытый.

Изучая положения Декрета № 5 Президента Республики Беларусь о порядке согласования трудоустройства ранее уволенных работников на руководящие должности и процедуру обжалования отказа в согласовании, отметим, что эти правила должны гармонично увязываться с фундаментальными нормами Конституции. Однако обеспечивается ли эта гармония Декрета с Конституцией?

Так, статья 60 Конституции Беларуси гарантирует право каждого на защиту его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом. Статья 6 Основного Закона устанавливает правило о разделении государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную. Государственные органы в пределах своих полномочий взаимодействуют между собой, сдерживают и уравновешивают друг друга. Гарантом Конституции Республики Беларусь, а также прав и свобод человека и гражданина статья 79 этого Закона называет Президента Республики Беларусь [4, с. 28].

В силу статьи 109 Конституции судебная власть в стране принадлежит судам. В соответствии со статьей 47 Закона Республики Беларусь «О местном управлении и самоуправлении» председатели исполнительных комитетов всех уровней относятся к руководителям исполнительной власти [5].

Поскольку Президент страны является Главой государства, гарантом Конституции, прав и свобод граждан, то наделение Администрации Президента полномочиями рассмотрения жалоб в связи с отказом руководителями исполкомов дать согласие на прием на работу не в полной мере согласуется с фундаментальными нормами Основного Закона и Трудовым кодексом страны.

Как представляется, для соблюдения буквы и духа Конституции и обеспечения органического соответствия содержания Декрета № 5 Конституции часть 4 статьи 9 Декрета целесообразно было бы изложить в следующей редакции: *«отказ председателя исполкома в согласовании назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящую должность может быть обжалован в трехмесячный срок в вышестоящий орган исполнительной власти. При несогласии работника с результатами рассмотрения жалобы вышестоящим органом, он вправе в месячный срок с момента получения ответа обратиться с жалобой в суд»*.

Думается, что Глава государства как гарант Конституции, прав граждан по характеру своей деятельности не должен ослаблять традиционные принципы разделения властей и использовать свои полномочия для дальнейшего усиления Президентской власти путем ослабления судебной ветви власти. Тем более что Глава государства обладает достаточными рычагами влияния на суды, а система общих судов в полной мере укомплектована квалифицированным судебским корпусом. Вряд ли целесообразно было бы лишать общие суды осуществления судебного контроля за законностью применения законодательства органами исполнительной власти в сфере администрирования. Фактически Декрет выводит определенную часть граждан из-под действия статьи 60 Конституции, предоставляющей право всем гражданам на судебную защиту.

Касаясь других положений Декрета № 5, необходимо обратить внимание и на другие новеллы в трудовом праве. Например, на основании статьи 11 Декрета наниматели вправе запрашивать характеристики с предыдущих мест работы при приеме на работу. Указанная норма не возлагает обязанность на нанимателя, а предоставляет ему право. В соответствии со статьей 3.6 Акта Президента наниматель вправе удерживать из заработной платы работника ущерб, причиненный нанимателю, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. До издания Декрета ТК РБ предусматривал взыскание нанимателем ущерба в размере месячного оклада. Согласно статье 15 Декрета контроль за реализацией этого нормативного правового акта возложен на Комитет государственного контроля, а также Совет Министров Республики Беларусь, облисполкомы и Минский горисполком.

Что касается Совета Министров, Минского горисполкома и областных исполнительных комитетов, то возложение на них функции контроля за исполнением текущего законодательства в сфере труда основано на Конституции и является закономерной обязанностью.

Однако возникает вопрос: имеются ли достаточные основания для вовлечения в этот процесс Комитета государственного контроля?

Если обратиться к Конституции, то статья 131 Основного Закона указывает, что компетенция, организация и порядок деятельности Комитета определяются законодательством.

В то же время статья 129 Конституции определяет сферу деятельности этого контрольного органа, а именно: контроль за исполнением республиканского бюджета, использованием государственной собственности, а также за исполнением законодательства, регулирующего отношения государственной собственности, хозяйственные, финансовые и налоговые отношения. Как видим, Конституция не нацеливает органы Госконтроля осуществлять свои функции в сфере трудовых отношений.

Но, может быть, есть убедительные доводы потребности в участии Госконтроля в обеспечении исполнения Декрета Президента. Вряд ли такие аргументы найдутся, поскольку было бы эффективнее направлять главные усилия деятельности Госконтроля на предупреждение нерационального использования бюджетных средств и злоупотреблений в сфере экономики и торговли, не допущения работы предприятий «на склад» и разгрузку складов от готовой продукции. Как видится, Президентская вертикаль, в том числе и аппарат исполнительных органов власти имеют высокий авторитет, доверие Главы государства и белорусского народа и у них достаточно сил и средств безукоризненно решать поставленные в Декрете задачи без привлечения к этой деятельности органов Комитета Госконтроля.

Заключение. Декрет № 5 Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года – историческое событие в развитии национального законодательства и укрепления производственной, управленческой и трудовой дисциплины. Вместе с тем содержание этого нормативного правового акта следует одновременно рассматривать и в качестве солидной платформы для последующего совершенствования трудового законодательства и своевременного совершенствования некоторых норм самого Декрета № 5.

Во-первых, полагаем, что необходимо изменить содержание статьи 9 Декрета № 5 о порядке обжалования отказа председателями исполкомов в согласовании при приеме на работу лиц, ранее уволенных по дискриминационным основаниям, установив порядок обжалование не в Администрацию Президента Республики Беларусь, а в общие суды. Во-вторых, исключить из содержания статьи 15 Декрета Комитет государственного контроля как субъект осуществления контроля за реализацией Декрета № 5 от 15 декабря 2014 года.

ЛИТЕРАТУРА

1. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь 8 янв. 2014 г., № 131 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=65414. – Дата доступа: 04.03.14.
2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Республики Беларусь от 14.15.2014, № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jurisconsult.by/news/show/13829>. – Дата доступа: 4.03.2014.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп., внесенными Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь, 2014. – 256 с.
4. Конституция Республики Беларусь – 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2006. – 48 с.
5. О местном управлении и самоуправлении: Закон Республики Беларусь от 25 ноября 2013 г., № 72-3 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. 27.11.2013, 2/2070. – Режим доступа: http://www.pravo.by/world_ofl2w/text.2sp. – Дата доступа: 04.03.2015.

Поступила 26.03.2015

ON LABOUR DISCIPLINE STRENGTHENING IN THE REPUBLIC OF BELARUS

J. POZHOGO

The Decree of the President of the Republic of Belarus No. 5 “On strengthening of requirements for the managing personnel and employees of the organizations” dated December 15, 2014 has been analyzed and it is concluded that the Act of the President represents a historical method of strengthening production and technological, administrative and labor discipline. General provisions of the Decree are reviewed: recognition of additional means of employees stimulation and penalties application by the heads of organization; provision of legal consequences due to termination based on discrimination; introduction of a right to withhold from workers the amount of damage caused to the employer and others. The content of the Decree is compared with the Constitution of the Republic of Belarus. Series of the Decree provisions are proposed to be specified: to establish a jurisdiction of disputes on recruitment consideration; to release public authorities from responsibilities for the Decree № 5 enforcement.