

Список бібліографічних посилань:

1. Старженецкий В. В. Россия и Совет Европы: право собственности. М.: Городец, 2004.
2. Постановление Европейского суда по правам человека от 12. 05. 2005 «Дело «Оджалан (ocalan) против Турции» URL: <https://www.lawmix.ru/abrolaw/5263?page=2>.
3. Цивільний процес: навч. посіб. для здобувачів вищ. освіти / [К. В. Гусаров, М. В. Жушман, С. О. Кравцов та ін.]. Х.: Право, 2017.
4. Європейська процедура вирішення дрібних спорів (Регламент (ЄС) № 861/2007 Європейського парламенту та Ради від 11 липня 2007 р. про запровадження Європейської процедури вирішення дрібних спорів) // Ізарова І. О. Науково-практичний коментар до цивільного процесуального законодавства Європейського Союзу: перші загальноєвропейські процедури розгляду і вирішення цивільних та комерційних справ транскордонного характеру – видачі Європейського судового наказу й вирішення дрібних спорів. Частина 1. Київ: Дакор, 2016.

Валерий Александрович КРУГЛОВ,

профессор кафедры правовых дисциплин филиала в г. Минске учреждения образования «Российский государственный социальный университет»,
полковник милиции в отставке (Республика Беларусь)

О ПОНЯТИИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Проблемам исследования понятий юридической ответственности, посвящено достаточно много публикаций. Мы также не ушли от этих проблем и высказывали неоднократно свое мнение о понятиях юридической, уголовной и административной ответственности. В настоящей публикации мы обратимся к понятию дисциплинарной ответственности и, не вдаваясь в длительную дискуссию, сделаем попытку убедить читателя, что указанное понятие будет научно обоснованно толковать через понятие общественное отношение.

Дисциплинарная ответственность может быть реализована только при наличии трех взаимосвязанных составляющих:

- 1) совершение работником дисциплинарного проступка;
- 2) затребование письменного объяснения работника, рассмотрение и принятие решения о применении к работнику, совершившему дисциплинарный проступок мер дисциплинарного взыскания, либо об освобождении от дисциплинарного взыскания;
- 3) исполнение принятого решения.

При совершении дисциплинарного проступка, что является только лишь основанием, дисциплинарной ответственности, возникают правоотношения между данным работником и нанимателем, которые урегулированы Трудовым законодательством Республики Беларусь. В указанной публикации мы не собираемся дискутировать по поводу наименований наниматель или руководитель, работник или наемный работник, или служащий, работа или служба и т. д. Такая дискуссия приведет только к путанице в наших исследованиях. Для данной публикации будем считать тот, кто предоставляет

работу наниматель, а кто ее выполняет работник. В силу ст. 201 ТК дисциплинарное взыскание применяется нанимателем, который по законодательству может принимать и увольнять работников, или по поручению нанимателя иное уполномоченное на это должностное лицо [2].

Передача данных полномочий оформляется в форме приказа (распоряжения). Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников (ст. 204 ТК) могут применить вышестоящие наниматели, по отношению к вышеуказанным нанимателям. В трудовом законодательстве закреплено, что работников, занимающих выборные должности, можно уволить с работы на основании решения органа его избравшего, и только по предусмотренным законодательством основаниям.

В силу ст. 199 ТК наниматель до того как применить взыскание обязан истребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение, отказ от дачи которого не является основанием для неприменения взыскания. Однако это все должно быть оформлено актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

После этого, наниматель на основании проведенного расследования дает оценку содеянного работником и принимает решение применять к нему взыскание, предусмотренное Трудовым кодексом Республики Беларусь или не применять, а если применить, то какое именно.

Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» руководителям организаций предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (3).

Трудовым законодательством могут быть установлены и иные меры дисциплинарного взыскания, а также несколько иной порядок их применения. После принятия решение о применении или об отказе применения к работнику мер дисциплинарного воздействия наниматель обязан это решение исполнить. Порядок исполнения предусмотрен опять же Трудовым законодательством, а любое законодательство регулирует общественные отношения.

Дисциплинарное взыскание объявляется работнику в форме приказа (распоряжения), постановления нанимателя под роспись работника. Если работник отказался от дачи объяснения это не служит препятствием для вынесения взыскания. При этом оформляется акт, в котором указываются присутствующие при отказе работника от подписи свидетели. Объявить приказ работнику наниматель обязан в пятидневный срок, при этом время болезни работника и (или) пребывания его в отпуске не учитывается. Если указанные формальности не выполнены работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Таким образом, проведя исследование понятия дисциплинарной ответственности, мы приходим к выводу, что дисциплинарная ответственность – это один из видов юридической ответственности, представляющий собой правоотношение между работником, совершившим дисциплинарный проступок и нанимателем, связанное с применением или отказом от применения к указанному лицу мер дисциплинарного взыскания, выражающих оценку его поведения и с исполнением принятого решения.

Список библиографических ссылок:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З с изм. и доп. // Эталон Беларусь. [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2019.

2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций. Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 // Эталон Беларусь. [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2019.

УДК 349. 2

Артем Валерійович КУЧКО,

аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ

**ДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У
СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА МОЖЛИВИХ ШЛЯХІВ ЇЇ
ВИРІШЕННЯ**

Проголосивши стратегію європейського розвитку, Україна обрала шлях забезпечення прав і свобод людини і громадянина, а також спрямувала вектор свого розвитку на впровадження стандартів рівних прав і рівних можливостей чоловіка і жінки в усіх сферах суспільного життя. В світлі такої стратегії, особливо гостро постало питання забезпечення прав та свобод людини і громадянина при реалізації істотно важливого та необхідного права людини – права на працю.

Право на працю є одним з основоположних прав людини, однак констатації значущості цього права замало для запобігання його обмежень. Таке обмеження нерідко стає наслідком прояву дискримінації як негативного явища, що порушує права людини та спостерігається практично в усіх сферах життєдіяльності суспільства, зокрема знаходить своє втілення в найбільш поширеній сфері суспільного життя – у сфері праці.

Конституцією України визначено заборону дискримінації у всіх сферах суспільного життя, в тому числі й у сфері праці. Стаття 24 Конституції України закріплюючи рівність конституційних прав і свобод, встановлює додаткові гарантії рівності прав жінки і чоловіка. У соціально-трудовій сфері ця рівність забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Основним нормативним актом, що закріплює та розвиває положення Конституції України в аспекті досягнення гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08. 09. 2005 р., який спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та