

Отсутствие в ТК права работника на отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни препятствует самозащите трудовых прав.

Исключение из ТК большинства базовых норм об охране труда лишает охрану труда статуса института трудового права, вступая в противоречие с происхождением и развитием отрасли, его социальным предназначением.

Список цитированных источников

1. Киселев, Я. Л. Охрана труда по советскому трудовому праву / Я. Л. Киселев. – М. : Госюриздат, 1962. – 224 с.
2. Лушников, А. М. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор) / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 245 с.

**НОВОВВЕДЕНИЯ В ИНСТИТУТЕ
ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Опанасюк И. О.

Республика Беларусь, г. Минск
Минский филиал учреждения образования
«Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации»,
преподаватель цикловой комиссии «Правовых дисциплин»,
магистр юридических наук

Законом Республики Беларусь «Об изменении законов» от 18 июля 2019 г. № 219-З в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) внесены изменения в сфере трудовой дисциплины. Рассмотрим два из них: закрепление понятий производственно-технологической и исполнительской дисциплины (ст. 193 ТК), установление возможности оформлять привлечение работника к дисциплинарной ответственности протоколом (ч. 4 ст. 199 ТК) [1]. Однако указанные нововведения вызывают ряд вопросов.

В первую очередь следует выделить недостаток ч. 2 ст. 193 ТК заключающийся в том, что в указанной норме фактически содержится одно определение для двух терминов, которые имеют разное значение.

В литературе устоялось мнение о том, что трудовая дисциплина – это общее понятие, а производственно-технологическая и исполнительская – это ее виды. Еще в советской науке трудового права Н. Г. Александров указывал на то, что «обязанность блюсти дисциплину труда не есть одна из обязанностей в ряду других... Она обнимает все эти обязанности, как, например, обязанность явки к определенному часу на работу, обязанность соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, выполнять указания администрации и т. д.» [2, с. 125].

В настоящее время аналогичной позиции придерживается Г. Б. Шишко, который полагает, что трудовая дисциплина – понятие более широкое и включает производственную и технологическую дисциплины. По его мнению, каждому виду дисциплины присущ ряд особенностей. Принципиально важное значение имеет круг лиц, на который распространяется тот или иной вид дисциплины (субъектный состав). Дисциплина не может быть обезличенной, ее требования должны быть адресованы вполне определенным исполнителям [3, с. 398].

Аналогичной позиции придерживаются и иные авторы, включая в понятие дисциплины труда производственную дисциплину, которая непосредственно связана с обеспечением порядка на производстве [3, с. 329]. При этом производственная дисциплина в широком смысле состоит из многих разновидностей дисциплин: плановой, конструкторской, технологической, договорной, исполнительской, соблюдением требований стандартов и др. [4, с. 282].

По нашему мнению, виды дисциплин имеют разную направленность. Производственная дисциплина направлена на выполнение норм труда при изготовлении продукции (выполнении работ, оказании услуг), а технологическая – на соблюдение требований технологических процессов.

Как справедливо отмечает Е. А. Кленов, под производственной дисциплиной понимается выполнение работником установленных технологических правил и производственных инструкций. Такое разделение дисциплины (ее дифференциация) на трудовую и производственную имеет значение для организации труда в каждом конкретном случае. С юридической точки зрения подобное деление (и закрепление в кодексе) дисциплины на трудовую и производственную (и тем более технологическую)

представляется нецелесообразным и не логичным, исходя из того, что все виды производственной дисциплины находят свое закрепление в локальных правовых актах, которые определяют трудовой распорядок работников. Выполнение производственной дисциплины входит в подчинение установленному трудовому распорядку и, следовательно, входит в понятие трудовой дисциплины [5, с. 18–19].

Под дисциплиной исполнения, по мнению Г. Б. Шишко, понимают своевременное и квалифицированное исполнение приказов, указаний, предписаний работниками [3, с. 400], что и закреплено в ч. 2 ст. 193 ТК. Однако так как исполнительская дисциплина является частью трудовой, выделение в ТК ее наравне с трудовой является, на наш взгляд, нецелесообразным.

На основании вышеизложенного следует, что предусмотренные ст. 193 ТК виды дисциплин входят в понятие дисциплины труда. Таким образом, на наш взгляд, главу 13 ТК следует переименовать в «Дисциплину труда», а понятие трудовой дисциплины оставить в прежней редакции.

Пунктом 92 Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4 (далее – Инструкция) предусмотрено, что в организациях могут издаваться следующие виды распорядительных документов: приказ, распоряжение, указание, постановление, решение [6]. В распорядительной части документов по личному составу (в приказе, распоряжении) содержится распорядительное действие руководителя организации, относящееся к работнику, нарушившему трудовую дисциплину с указанием мотива взыскания. При этом протокол к данному виду документов не относится.

Согласно п. 103 Инструкции протокол – документ, в котором фиксируется ход обсуждения вопросов и принятия решений на заседаниях. Он относится к информационно-справочным документам, под которыми понимают совокупность документов, содержащих информацию о фактическом положении дел, служащих основанием для принятия решений, издания распорядительных документов [7]. Следовательно, оформление дисциплинарного взыскания протоколом, на наш взгляд, не совсем правильно.

На основании вышеизложенного, предлагаем, во-первых, считать понятия производственной, технологической и исполнительской дисциплины частью трудовой, которая является элементом дисциплины труда; во-вторых, исключить из перечня документов, предусмотренных ч. 4 ст. 199 ТК протокол либо изложить данную часть в следующей редакции: «Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением) нанимателя.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – 337 с.

3. Трудовое право : учеб. для студ. спец. «Правовед.», «Экон. Право», учр., обеспеч. получение высш. образования / Семенков В. И. [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова ; науч. ред. Г. Б. Шишко. – 5-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 672 с.

4. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2008. – 432 с.

5. Толкунова, В. Н. Трудовое право России : учеб. пособие / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. – М. : Юристъ, 1996. – 448 с.

6. Кленов, Е. Рассмотрение дел о возмещении имущественного ущерба в товарищеском суде / Е. Кленов, Е. Филиппов // Советская юстиция. – 1968. – № 13. – С. 18–19.

7. Об утверждении инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях [Электронный ресурс] : постановление Министерства юстиции Респ. Беларусь, 19 янв. 2009 г. № 4 / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2002. – Дата доступа: 09.02.2020.

8. Справочно-информационные документы [Электронный ресурс] // Мои лекции.ру. – Режим доступа: <https://mylektsii.ru/8-31589.html>. – Дата доступа: 09.02.2020.