

ка, а также считаем необходимым исключить право суда на вынесение определения об отказе в привлечении таких лиц.

Российский цивилист М.В. Телюкина предлагает в целях совершенствования юридической техники дифференцировать понятия (как доктринально, так и легально), с тем чтобы называть имущественной массой все, что есть у должника на момент открытия конкурсного производства, а конкурсной массой — денежные средства, полученные в результате реализации имущественной массы (после осуществления всех добавлений и изъятий), а также неликвидное имущество на момент перехода к удовлетворению требований. В этом случае можно сказать, что управляющий осуществляет с имущественной массой должника определенные действия, направленные на формирование конкурсной массы. Считаем, что представленная точка зрения не лишена глубокого смысла и может быть воспринята белорусским законодателем.

*Е.М. Прокопенко
НЦЗПИ РБ (Минск)*

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ НЕЗАКОННОГО УВОЛЬНЕНИЯ КАК ОСНОВАНИЕ ВОССТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКА НА РАБОТЕ

В Республике Беларусь не существует единой точки зрения по поводу оценки понятия «незаконное увольнение» как основания реализации охранительного субъективного права работника на восстановление на работе. Так, в законодательстве и судебной практике по рассмотрению дел о восстановлении на работе используются следующие термины: «незаконное увольнение», «прекращение трудового договора без законного основания», «увольнение без законного основания». Анализ содержания указанных категорий позволяет выделить два подхода по вопросу толкования оснований восстановления работника на работе, связанные с прекращением трудового договора: законодательный и судебный.

Первый подход базируется на буквальном толковании ст. 243 Трудового кодекса Республики Беларусь, согласно которой основанием для восстановления работника на работе является «прекращение трудового договора без законного основания». Такие понятия, как «незаконное увольнение», «увольнение без законного основания», содержащиеся в нормах Трудового кодекса Республики Беларусь, являются условиями, при наличии которых суд «возлагает материальную ответственность на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении», либо «вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда».

Судебный подход устанавливается руководящими разъяснениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. Судебная практика признает незаконное увольнение в качестве основания восстановления

работника на работе. При этом под данным понятием понимается не только прекращение трудового договора без законного основания, но и случаи несоблюдения нанимателем процедуры увольнения работника: порядка и условий увольнения, гарантий для отдельных категорий работников, установленных законодательством.

Между тем в отличие от расширительного толкования понятия «незаконное увольнение» как основания для восстановления работника на работе, выработанного судебной практикой, законодатель достаточно четко проводит различия между понятиями «увольнение без законного основания» и «увольнение с нарушением установленного порядка».

Таким образом, «незаконное увольнение» — более широкое понятие по содержанию, нежели «прекращение трудового договора без законного основания», предусмотренное Трудовым кодексом Республики Беларусь. Под незаконным увольнением необходимо понимать прекращение трудового договора, произведенное нанимателем без законного основания и (или) с нарушением установленной процедуры.

Адекватное толкование указанных категорий трудового права является условием формирования единообразной практики возникновения правовых последствий (восстановление работника на работе, оплата вынужденного прогула, возмещение морального вреда), в связи с чем возникает необходимость совершенствования трудового законодательства с учетом тенденций практики его применения.

Ю.В. Ромель
БГУ (Минск)

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОФЕРТЫ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ ПОСРЕДСТВОМ ЭЛЕКТРОННОЙ СВЯЗИ

Единственным нормативным правовым актом, в котором определяются особенности oferty, требования, предъявляемые к ней при заключении договоров с использованием электронных средств связи, являются Правила оптовой торговли, осуществляемой в форме электронной торговли, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2007 г. № 924 «Об оптовой торговле, осуществляемой в форме электронной торговли» (далее — Правила оптовой торговли). Согласно п. 23 названных Правил, «оферта при осуществлении электронной оптовой торговли представляет собой предложение в виде электронного документа, посредством которого одно лицо предлагает другим лицам заключить договор». По нашему мнению, подход, согласно которому оферта должна быть представлена только в виде электронного документа, ограничивает сферу применения электронных коммуникаций при заключении договоров посредством электрон-