

Несмотря на то что законодателем выделяются различные виды ответственности, эффективность данных мер ставится под сомнение, поскольку все они борются не с основными причинами проблемы, а с ее последствиями. Кроме того, действует государственная и общественная защита прав потребителей, существует возможность обратиться в суд. Но эти способы не быстродействующие и затратны для лиц, чьи права были нарушены.

Таким образом, следует обозначить изменения, которые необходимо внести в действующее законодательство и в последующем применять на практике:

- закрепить дефиницию обмана на законодательном уровне, а именно в КоАП и УК Республики Беларусь;
- предусмотреть обязательность письменного предупреждения лиц, осуществляющих отпуск товара, об ответственности за нарушение законодательства;
- усилить ответственность при осуществлении одновременно нескольких способов обмана, например обмер и обвешивание или др.;
- предоставить больший объем полномочий для защиты прав потребителей общественным организациям;
- ввести в эксплуатацию оборудование, которое фиксировало оценку обслуживания потребителя в результате совершенной покупки не отходя от кассы (после получения чека на специальном табло будут высвечиваться варианты оценки обслуживания продавца, а покупатель должен выбрать вариант, соответствующий обслуживанию);
- перейти к кассам самообслуживания «self checkout», которые более десяти лет назад зарекомендовали себя за рубежом с лучшей стороны.

К сожалению, невозможно сразу избавиться от всех человеческих пороков, но можно попробовать свести их к минимуму. Государство не всегда поспевает справляться с проблемами, возникающими одновременно в различных областях, поэтому контроль каждого из нас хотя бы в одной сфере может принести большую пользу обществу и государству в целом.

*Д.А. Малец
БГЭУ (Минск)*

К ВОПРОСУ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ

В соответствии с п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности,

если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.

Для прекращения трудового договора по указанному основанию необходимо наличие определенных условий.

Так, работник должен непосредственно обслуживать денежные и материальные ценности, при этом не имеет значения, в каком размере он несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о материальной ответственности. Чтобы правильно определить, является ли работник лицом непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, необходимо проанализировать положения единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД) либо единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также положения заключенного с работником трудового договора, должностной инструкции, приказа нанимателя, других документов, подтверждающих условия труда работника и его обязанности. Необходимость точного определения, является ли работник лицом, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, состоит в том, что увольнение в связи с утратой доверия ненадлежащего субъекта является нарушением его трудовых прав и влечет восстановление на работе.

В то же время должны иметь место конкретные факты, подтверждающие вину работника. Вина должна быть достоверно установлена, а не предполагаться.

Действия работника, которые могут повлечь утрату к нему доверия, могут быть различными, но, как показывает практика, чаще всего это виновное допущение недостачи материальных ценностей либо халатное отношение к их сохранности.

Обязанность по доказыванию вины работника лежит на нанимателе. При этом выводы о том, что работник не заслуживает доверия, должны быть подтверждены документально. Наличие вины работника может подтверждаться материалами ревизий, инвентаризаций, докладными записками должностных лиц предприятия, письменными объяснениями работника и других лиц, а также результатами проверок, проводимых уполномоченными на то государственными органами. При этом необязательно, чтобы действия работника повлекли реальное причинение ущерба. Утрата доверия возможна при совершении работником действий, которые свидетельствуют о том, что дальнейшее пребывание данного лица на работе, связанной с непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, может создать угрозу их сохранности. Кроме того, в связи с утратой доверия также могут быть уволены работники за действия, не связанные с их работой. Это возможно при установлении в предусмотренном законодательством порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений.

Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия находит все большее применение на практике. Вместе с тем вследствие отсутствия четких предписаний в законодательстве возникают вопросы определения круга лиц, которых можно уволить по указанным основаниям, а также вопросы доказательства фактов, подтверждающих вину работников.

Предполагается, что основная цель, которую преследовал законодатель, установив в Трудовом кодексе Республики Беларусь такое дополнительное основание расторжения трудового договора, как утрата доверия, — повышение ответственности перед нанимателем работников, обслуживающих денежные и материальные ценности. Однако, защитив нанимателя, законодатель не уделил должного внимания правам работников, увольняемых по данному основанию. Таким образом, в целях обеспечения надлежащего уровня защиты трудовых прав работников представляется целесообразным дальнейшее совершенствование законодательства в указанной сфере.

ЮМ. Надточеева
Академия управления
при Президенте Республики Беларусь (Минск)

К ВОПРОСУ О ПОЛНОМОЧИЯХ ХОЗЯЙСТВЕННОГО СУДА АПЕЛЛЯЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Полномочия хозяйственного суда апелляционной инстанции в Республике Беларусь закреплены в ст. 279 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь (далее — ХПК). Согласно абз. 3 указанной статьи, хозяйственный суд вправе «изменить или отменить судебное постановление хозяйственного суда первой инстанции и принять по делу новое постановление». Однако ни ХПК, ни постановление Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь не разъясняют, что понимается под полномочием суда «изменить», а что под полномочием «отменить судебное постановление» и в каких случаях какое полномочие суд должен применить.

Приведем пример из судебной практики, когда суд апелляционной инстанции изменил постановление суда первой инстанции. Постановлением апелляционной инстанции хозяйственного суда г. Минска от 07.12.2010 г. решение хозяйственного суда г. Минска было изменено, и резолютивная часть решения изложена в новой редакции, в соответствии с которой сумма взыскания с ответчика была увеличена [1].

Г.В. Яковлева считает, что под новым постановлением следует понимать судебное постановление, выводы которого диаметрально противоположны выводам отмененного судебного постановления. Измененным будет постановление, конечные выводы которого о правах и обя-

101

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.
□□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.