

Как представляется, отсутствие четких сроков в законодательстве, в течение которых можно уволить работника по указанному основанию, представляет слишком большую свободу нанимателю в плане применения данной нормы. Полагаем, что установление в законодательстве конкретных сроков дисциплинировало бы нанимателей, принимающих решение об увольнении работников по п. 3 ст. 47 ТК.

Н.М. Михаленя
БарГУ (Барановичи)

СТАТУС БИОЛОГИЧЕСКИХ ЧАСТЕЙ ТЕЛА ЧЕЛОВЕКА В ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЯХ В СФЕРЕ ТРАНСПЛАНТАЦИИ ОРГАНОВ И ТКАНЕЙ ЧЕЛОВЕКА

Гарантом соблюдения в государстве прав человека на защиту человеческого достоинства при осуществлении в отношении него трансплантации является Закон Республики Беларусь «О трансплантации органов и тканей человека» от 4 марта 1997 года.

Актуальным в сфере трансплантологии является вопрос правового обеспечения договорных отношений по предоставлению медицинских услуг, объектами которых являются биологические части тела человека.

Трансплантация органов и тканей человека — это замещение отсутствующих у больного или каким-либо образом поврежденных органов или тканей, основанное на заборе органов и тканей у донора или трупа человека, их типизировании, консервации и хранении и осуществляемое посредством проведения хирургической операции.

Решая вопрос правового обеспечения договорных отношений по предоставлению медицинских услуг, объектами которых выступают биологические объекты человека, следует определить, чем они являются в договорных отношениях.

Одни авторы считают, что органы и ткани не могут быть вещами, так как они составляют целостность организма. Другие определяют биологические части человека как личные нематериальные блага, по поводу которых и складываются гражданские правоотношения донорства и трансплантации.

Гражданский кодекс закрепляет перечень объектов гражданского права, который не является исчерпывающим. Поэтому, нам представляется, что *органы и ткани человека можно считать особым видом объектов гражданского права, которые должны быть ограничены в обороте.*

Таким образом, трансплантация — особый вид «медицинской услуги». Следовательно, органы и ткани, используемые в трансплантологии — это особые объекты гражданского права, имеющие определенные свойства и должны быть ограничены в обороте. Медицинские учреждения, оказывая услуги по трансплантации, должны заключать соответствующие договоры, которые конкретно определяют условия порядок оказания таких услуг.

В соответствии с изложенным, представляется необходимым, дополнить статью 128 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), где следует указать, что к особым объектам гражданских прав относятся части тела человека, которыми их владелец вправе сам распоряжаться в определенных законом случаях, т.е. только при их использовании в качестве трансплантата. Соответственно в ч. 2 ст. 129 ГК указать, что такие объекты являются ограниченными в обороте.

В.И. Николайчик, В.А. Полуносик
БГЭУ (Минск)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ НОРМ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Одним из средств обеспечения трудовой дисциплины является самостоятельный вид юридической ответственности – дисциплинарная ответственность. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) не содержит определения понятия дисциплинарной ответственности, в связи с чем в юридической литературе предлагаются различные его трактовки. Представляется, что понятие дисциплинарной ответственности должно найти свое отражение в нормах ТК в целях повышения степени соответствия указанного нормативного правового акта требованиям нормотворческой техники. Обратимся также непосредственно к ст. 197 ТК «Дисциплинарный проступок». В соответствии с данной статьей за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность. Буквальное толкование указанной нормы позволяет говорить об ее императивном характере (то есть ответственность не «может устанавливаться», а именно «устанавливается»). Но уже в ст. 198 ТК говорится о праве нанимателя применить к работнику меры дисциплинарного взыскания. Для разрешения указанного противоречия представляется необходимым обратиться к ч. 4 ст. 7 ТК, в которой, в частности, говорится: «В случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников». Следовательно, рассматриваемая коллизия должна быть разрешена в пользу ст. 198 ТК.

Далее проанализируем ч. 4 ст. 198 ТК, которая предусматривает возможность применения к работнику иных мер правового воздействия независимо от применения мер дисциплинарного взыскания. Перечень данных мер, приводимый в ч. 4 ст. 198 ТК, является открытым и определяется нанимателем на локальном уровне. При этом в отношении дополнительных мер воздействия вопрос о количестве такого рода мер, применяемых за один дисциплинарный проступок, в ТК не разрешен. Иными словами, при буквальном толковании ч. 4 ст. 198 ТК складывается видимость, что наниматель имеет право приме-