

ларусь от 29 сентября 1997 г. № 1281 «О государственной программе развития физической культуры, спорта и туризма» и другие акты.

Принятие специального нормативного правового акта, регулирующего таймшер, будет способствовать достижению обеспечения прав физических лиц на отдых иных прав, реализуемых в сфере туризма; формирования представления о Республике Беларусь как о стране, привлекательной для туристов; создания необходимых условий для обмена товарами, работами и услугами в сфере туризма в соответствии с международными договорами Республики Беларусь.

*Э.А. Лопатьевская, канд. юрид. наук
БГЭУ (Минск)*

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ СУДАМИ НОРМ ИНСТИТУТА «ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА»

Конституция Республики Беларусь закрепила право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека (ст. 41). В Конституции Республики Беларусь также определено, что каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки (ст. 60).

Правоприменительная практика свидетельствует о том, что трудовая дисциплина не ограничивается своевременной явкой на работу, соблюдением длительности установленных перерывов, устранением прогулов, хотя это обязательные и очевидные элементы дисциплины труда. Она включает в себя также добросовестное, творческое отношение каждого работника к своим обязанностям и непрерывно связана с высокопроизводительным трудом. Определение понятия трудовой дисциплины содержится в ст. 193 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК): «Трудовая дисциплина — обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей».

Законодательством Республики Беларусь установлены основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК).

Одним из оснований увольнения работника по инициативе нанимателя при наличии вины работника в соответствии с п. 4 ст. 42 ТК является систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. Особую сложность при рассмотрении данной категории дел вызывает система доказывания вины работника и невыполнения им обязанностей, указанных в трудовом договоре. При разрешении спора об увольнении по п. 4 ст. 42 ТК следует также учитывать, что увольнение по указанному основанию признается правомерным лишь в том случае, если дисциплинарные взыскания за предшествующие увольнению проступки были наложены с соблюдением порядка и сроков применения мер дисциплинарного взыскания, установленных ст. 199 и 200 ТК.

Например, суд вынес решение о восстановлении А. на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Суд исходил из того, что дисциплинарное взыскание было применено с нарушением сроков привлечения дисциплинарной ответственности.

Согласно п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29 марта 2001 г. № 2 (с изм. и доп.), разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по п. 4 ст. 42 ТК, следует иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину. Суд обязан исследовать доводы работника о правильности применения всех дисциплинарных взысканий, положенных нанимателем в основу приказа (распоряжения) об увольнении. Доказательства в опровержение таких доводов суд обязан представить наниматель.

Так, по решению суда обоснованно восстановлен Н. в должности младшего госинспектора инспекции рыбоохраны, поскольку установлено, что до расторжения трудового договора по п. 4 ст. 42 ТК истец к дисциплинарной ответственности не привлекался, т.е. отсутствовала система для увольнения по названному основанию.

*С.С. Лосев, канд. юрид. наук
БГЭУ (Минск)*

О ПРЕДМЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗРАБАТЫВАЕМОГО ПРОЕКТА ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ «ОБ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Определение инновационной деятельности уже существует в отечественном законодательстве. Закон Республики Беларусь от 19 января 1993 г. «Об основах государственной научно-технической политики» определяет инновационную деятельность как деятельность, обеспечивающую создание и реализацию инноваций. Инновации (нововведения) в свою очередь определяются как создаваемые (осваиваемые) новые или усовершенствованные технологии, виды товарной продукции или услуг, а также организационно-технические решения производственного, административного, коммерческого или иного характера, способствующие продвижению технологий, товарной продукции и услуг на рынок.

Однако системный анализ законодательства Республики Беларусь позволяет сделать вывод о том, что существующие нормы не обеспечивают комплексного регулирования отношений, которые могут быть отнесены к категории «инновационная деятельность». До настоящего времени на законодательном уровне не определены такие ключевые понятия, как инновационная политика, субъект инновационной деятельности, инновационно активная организация, отсутствуют четкие критерии для определения инновационной продукции, нет правовых норм, обеспечивающих достаточные экономические стимулы для осуществления инновационной деятельности. Все это обуславливает необходимость разработки специального закона, регулирующего инновационную деятельность.

Ключевой вопрос, который решался при подготовке концепции Закона Республики Беларусь «Об инновационной деятельности», состоял в определении предмета правового регулирования данного законодательного акта. Для ответа на этот вопрос необходимо дать развернутое определение самого понятия «инновационная деятельность». Инновационная деятельность — это деятельность, направленная на создание и реализацию инноваций.

Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.
Belarus State Economic University. Library.