

попыткам отойти от точного смысла юридических норм, но не создавать новые нормы права.

А.А. Костюкович

БГЭУ (Минск)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

Для признания увольнения законным необходимо не только наличие основания для увольнения, но и соблюдение установленного порядка расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя при отсутствии вины работника, и по вине работника. При этом рациональнее было бы указать в самой статье, что увольнение работников по инициативе нанимателя по каким-либо иным основаниям, кроме установленных законом, не допускается, чтобы избежать двойственного подхода к применению данной нормы.

В связи с вышеизложенным представляется целесообразным разграничить положения статьи 42 на две самостоятельные нормы:

▪ Первая норма — «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя при отсутствии вины работника», куда будут включены следующие положения: ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего дальнейшему продолжению данной работе; неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности.

▪ Вторая норма — «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по вине работника», куда можно будет включить следующие положения: систематическое неисполнение работником без уважительной причины обязанностей, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; прогул; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; совершения по месту работы хищения имущества нанимателя; однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.°

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by> 32lib@bseu.by

Поставленная проблема является актуальной, поскольку расторжение трудового договора (контракта) в данной норме является прерогативой нанимателя, поэтому необходимо выяснить, в отношении каких категорий работников действуют данные условия, по каким основаниям будет проходить увольнение и зависит ли необходимость получения согласия профсоюзного комитета на увольнение работника от членства работника в профсоюзе. И здесь опять усматривается пробел в праве. На практике наиболее часто положения о необходимости получения согласия профсоюзного комитета при увольнении в случае отсутствия вины работника включаются в коллективный договор. Однако рациональнее было бы в Трудовой кодекс Республики Беларусь внести новую статью «Обязательное участие профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе нанимателя». Текст данной статьи можно представить следующим образом:

▪ При принятии решения о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, как при отсутствии вины работника, так и по вине работника, наниматель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Согласно Закону Республики Беларусь « О профессиональных союзах » основной целью профсоюзов является обязанность защищать нарушенные права работников и соответственно, профсоюзному комитету мало две недели для установления истинности оснований расторжения трудового договора, и правильнее было бы увеличить данный промежуток времени до двух месяцев.

Таким образом, в настоящее время в трудовом законодательстве отсутствуют надежные механизмы соблюдения организациями всех форм собственности правовых гарантий, предоставляемых работникам.

С.В. Кротов
БГЭУ (Минск)

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ПРАВА

В рамках психологической теории проводится деление права на позитивное и интуитивное. Позитивное право определяется как совокупность норм права. Оно представлено в виде официально действующих в государстве нормативно-правовых предписаний. Интуитивное или неофициальное право — это чисто психологическое явление, особое состояние души человека. Охваты-