

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-