

положения которого целесообразно позаимствовать и реализовать в белорусском законодательстве о банкротстве. К ним, по нашему мнению, относятся следующие:

приостановление всех требований кредиторов к имуществу должника с момента рассмотрения судом иска о банкротстве;

предоставление должнику возможности разрабатывать и реализовывать план реорганизации (санации) с продлением срока уплаты просроченных налогов (в США — до 6 лет), возможности аннулирования обременительных контрактов;

объявление недействительными сделок, заключенных должником в результате сговора в целях мошеннической передачи имущества иным лицам и оформленных в течение года перед объявлением банкротства;

правовое закрепление видов долговых обязательств, от которых должник не может быть освобожден, в частности, от требования по уплате налогов за трехлетний период до момента объявления банкротства;

определение законодательством видов и стоимости имущества, которые вправе отстаивать должник (в США это — доля в жилище до 14 000 дол., автомобиль до 2400 дол. и т.д.);

введение упрощенной процедуры банкротства для субъектов малого бизнеса, денежные обязательства которых не превышают установленного законом размера (в США — 2 000 000 дол.).

В заключение следует отметить, что учет вышеназванных положений и норм будет способствовать созданию в республике новой законодательной базы по банкротству и санации неплатежеспособных коммерческих организаций, которая будет направлена прежде всего на оздоровление экономики, ее структурную перестройку и обновление.

Ю.М. Храмова,
студентка БГЭУ (Минск)

Проблема изменения трудового договора в Трудовом кодексе Республики Беларусь: плюсы и минусы

Трудовой кодекс ознаменовал новый этап в развитии белорусского трудового законодательства. Но оценить значение нововведений, их роль в правовом механизме регулирования трудовых отношений возможно, лишь проведя сравнительный анализ ТК с учетом практики его применения и разработок ученых. Центральное место в этом займет институт трудового договора. Если порядок его заключения и

расторжения в основном разработаны, то изменение трудового договора исследовано недостаточно, в том числе и по причине отсутствия легальной дефиниции "изменение трудового договора".

Основываясь на принципе свободы труда, в частности, свободы трудового договора, под изменением трудового договора следует понимать изменение его условий, требующее согласия сторон.

Белорусское трудовое законодательство до и после ТК регулирует изменение трудового договора лишь в части изменения трудовой функции и места работы (перевод), в результате чего возникает правовой вакуум в регулировании других условий трудового договора. Законодатель включил в главу "Изменение трудового договора" правовые нормы, не имеющие отношения к этому институту по своей правовой природе и механизму регулирования (перемещение, изменение существенных условий труда).

Новые положения ТК, относящиеся к переводам, имеют ряд недостатков:

термин "перевод" употребляется лишь для обозначения изменения рода работы и трудовой функции;

не считается переводом изменение наименования профессии, должности;

не определены такие используемые термины, как "другая работа", "другая местность" и др.

Довольно спорными представляются положения об обязательности заключения трудового договора при переводе; о возможности перевода в связи с производственной необходимостью в другую местность.

Наряду с этим можно отметить следующие положительные черты новаций:

впервые провозглашен принцип изменения трудового договора только соглашением сторон;

легализованы определения "перевод", "производственная необходимость", "простой";

ст. 30 закрепляет дополнительные гарантии для переводимых работников;

обязательна письменная форма согласия на перевод;

наниматель обязан перевести работника на работу, соответствующую медицинскому заключению;

новые положения в регулировании временных переводов;

стороны по соглашению могут продлить срок перевода по производственной необходимости;

ограничен срок перевода в случае простоя у того же нанимателя;

при переводе в случае простоя необходим учет профессии переводимого работника.

Возникающие противоречия в механизме правового регулирования изменения трудового договора, а также имеющиеся пробелы объясняются отсутствием единой, четкой, легальной концепции этой категории и несовершенством отечественного законодательства.

О. В. Юлина,
студентка БГЭУ (Минск)

Проблемные вопросы расторжения трудового договора вследствие сокращения численности или штата работников

Важнейшей предпосылкой развития экономики Республики Беларусь является эффективность права, регулирующего рыночные отношения. Только в правовом государстве может быть развита экономика.

Трудовые отношения составляют неотъемлемую часть экономических отношений, поэтому важное значение имеет правовая база, необходимая и достаточная для обеспечения потребностей рыночной экономики, защиты наемных работников. Анализ трудовых нормативно-правовых актов показывает их недостаточность, многочисленные пробелы и коллизии.

Актуальной проблемой в этой области является расторжение трудового договора по инициативе нанимателя вследствие сокращения численности или штата работников. Масштабы его применения в условиях рыночной экономики, которая предполагает ликвидацию убыточных неконкурентоспособных предприятий, неуклонно расширяются. Поэтому важно, чтобы увольнение было законным, имелись основания, были соблюдены все условия и процедура (порядок) увольнения.

Концепция законодательства Республики Беларусь основана на исчерпывающем перечне оснований расторжения трудового договора. То есть ни наниматель, ни работник, ни оба они вместе не вправе "изобретать" иные основания, чем предусмотренные законодательством. Этим гарантируется устойчивость трудовых отношений, защищается право граждан на труд, закрепленное в ст. 41 Конституции Республики Беларусь.

Однако такое основание, как "сокращение численности или штата", само по себе не имеет четкого определения. Критерии "целесообразности", "действенности", равно как и объем, численность сокращаемых работников определяет исключительно наниматель. Законодательством не ограничено это право. Здесь появляются сложности: так, под сокращением понимается уменьшение у нанимателя количества работников вследствие уменьшения рабочих мест. То