

Часть первая ст. 21 нового Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 г. № 125—З “О занятости населения Республики Беларусь” конкретизирует некоторые положения относительно порядка расторжения трудового договора по п. 1. ст. 42 ТК. Так, более четко определено, какую именно государственную службу занятости обязан наниматель уведомить о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию — “органы государственной службы занятости населения по месту нахождения нанимателя”. Также внесено дополнительное сведение о работнике, которое должно быть указано в уведомлении — “фамилия высвобождаемого работника”.

В новом законе важное место занимают нормы, касающиеся возможных массовых увольнений. Данные нормы предусматривают обязанность нанимателя не позднее чем за три месяца представлять в органы государственной службы занятости населения и профсоюз письменную информацию о возможных массовых увольнениях работников.

В Трудовом кодексе отсутствует даже упоминание терминов “массовое увольнение”, “массовое высвобождение”.

В целях обеспечения согласованности анализируемых нормативных правовых актов считаем необходимым внести следующие изменения и дополнения в ст. 43 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Часть третью изложить в следующей редакции:

“При расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 настоящего кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также письменно уведомить нанимателя о предстоящем высвобождении работника с указанием его фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда”.

После части третьей дополнить частью следующего содержания:

“Наниматель обязан не менее чем за три месяца, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, представлять в органы государственной службы занятости населения и профсоюз письменную информацию о возможных массовых увольнениях работников (категории и численность работников, которых они могут коснуться, сроки, в течение которых намечено их осуществить), производимых в порядке, установленном законодательством”.

С.Г. Василевич
БГУ (Минск)

ПРИНЦИПЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Принципами права являются основные положения, юридически закрепляющие объективные закономерности общественной жизни.

Принципы права, пронизывая все правовые нормы, являются стержнем правовой системы государства, играют важную роль в регулировании общественных отношений. Строгое и точное осуществление требований права означает одновременно и последовательное воплощение в жизнь заложенных в нем принципов. Именно поэтому при разрешении конкретных юридических вопросов необходимо в первую очередь знать эти принципы и руководствоваться ими.

К сожалению, в действующем Кодексе об административных правонарушениях (КоАП) 1984 г. нет отдельной статьи, в которой содержался бы перечень принципов административной ответственности, хотя в ряде статей они закреплены. Так, согласно ст. 7 КоАП никто не может быть подвергнут мере воздействия в связи с административным правонарушением иначе, как на основаниях и в порядке, установленном законодательством. В КоАП 2003 г. содержатся следующие принципы административной ответственности: законность, равенство перед законом, неотвратимость ответственности, виновная ответственность, справедливость и гуманизм (ст. 4.2). В научной литературе признаются и некоторые другие принципы: 1) личная ответственность; 2) целесообразность ответственности; 3) гласность; 4) оперативность ответственности.

На наш взгляд, в правотворческой и правоприменительной деятельности должен учитываться принцип пропорциональности (соразмерности) ограничения того или иного права достигаемым целям.

Принцип пропорциональности должен рассматриваться как допущение такого вмешательства в права и свободы, которое конституционно необходимо. Основой для определения законности действий является ст. 23 Конституции Республики Беларусь, а также положения международных документов о правах и свободах граждан. Существует несколько формулировок принципа соразмерности. Одна из них звучит так: "Компетентный орган вправе вмешиваться в принципиальную свободу действий гражданина только в том случае, если налицо общественный интерес, требующий осуществления данного вмешательства. Любое вмешательство компетентного органа должно соответствовать преследуемой цели и быть необходимым, оправданным, пригодным и не чрезмерным с точки зрения предмета, времени и места применения, а также круга затрагиваемых лиц".

Принцип соразмерности возлагает на компетентный орган обязанность в рамках своей деятельности постоянно проводить соизмерение значимости или весомости, с одной стороны, того общественного интереса, который требует выполнения компетентным органом задач и функций, и, с другой стороны, степени тех ограничений интересов частных лиц, к которым приводят данные действия компетентного органа или должностного лица.

Все акты, издаваемые компетентным органом (должностным лицом), должны исходить из такого критерия, что гражданин обладает принципиальной свободой. Любое ограничение данной свободы воз-

можно только в рамках закона и при помощи наиболее мягких из всех возможных средств. Существует три признака, по которым можно судить о соразмерности той или иной меры.

1. *Необходимость*. Мера должна быть необходимой для достижения преследуемой цели. Данная цель не может быть достигнута без принятия этой меры.

2. *Пригодность*. Мера должна быть пригодной для достижения поставленной цели. Компетентный орган (должностное лицо) не вправе прибегать к непригодным мерам.

3. *Уместность*. Мера должна быть уместной в сложившихся обстоятельствах и не быть чрезмерной с точки зрения предмета, времени и места применения, а также круга затрагиваемых лиц. Компетентный орган (должностное лицо) обязан прибегать к той мере, которая представляет собой наименьшее из возможных ограничений прав, необходимое для решения поставленной задачи.

Е.А. Вертинская
ИГиП НАН Беларуси (Минск)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОТРАСЛЕВОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ОТНОШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Совершенствование национального трудового законодательства непосредственно связано с вопросами системы права, поскольку традиционные представления о внутренней организации системы трудового права препятствуют естественному развитию и совершенствованию действующего законодательства.

Каждая отрасль права имеет свой круг однородных, обладающих внутренним единством общественных отношений, — свой предмет. Однако в силу экономических, исторических и иных факторов в этот круг отношений входят и те, которые являются предметом регулирования другой, смежной отрасли права. Именно таким комплексным правовым институтом является институт профессионального обучения работников. Предмет данного института составляют отношения, в которых труд связан с обучением. Данный вид правоотношений подвергался неоднократно изучению юристами-трудовиками. Тем не менее, однозначной позиции по поводу отнесения тех или иных отношений, в которых соединены обучение и труд, к предмету трудового или административного права нет до настоящего времени.

Отмечая дискуссионность вопроса, следует отметить, что отношения, в которых взаимосвязаны обучение и труд, традиционно делят на следующие: