

тической необходимости в таком расширении, поскольку есть общие правила составления процессуальных документов.

Приложение № 4 к ГПК устанавливает общий порядок рассмотрения ходатайств о разрешении принудительного исполнения решения иностранного суда. При этом не затрагиваются вопросы сроков, в которые рассматриваются дела такой категории, а также состав суда. В данной ситуации видится целесообразным включение соответствующих норм в Приложение № 4 к ГПК.

В ХПК же порядок рассмотрения заявлений урегулирован более детально. В частности, отражены такие вопросы, как срок рассмотрения и количество судей, рассматривающих такие дела. В этом видится преимущество ХПК перед ГПК.

Считаем необходимым унифицировать национальное процессуальное законодательство в сфере признания и исполнения решений иностранных судов и устранить различия, существующие в ГПК и ХПК, поскольку они являются лишь формальными, а не отражают специфики правового регулирования института признания и исполнения решений иностранных судов.

Т.Н. Важенкова

Академия управления при Президенте
Республики Беларусь (Минск)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОРЯДКА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО П. 1 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В Трудовой кодекс Республики Беларусь, принятый 26 июля 1999 г. и вступивший в действие с 1 января 2000 г., уже три раза вносились изменения и дополнения. Однако этим не решены многие проблемы. В настоящее время ведется интенсивная подготовка к разработке проекта Закона Республики Беларусь "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь". Учеными и практиками уже вносился ряд предложений по его совершенствованию.

Считаем целесообразным остановиться на проблемах правового регулирования порядка расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК. Такой порядок предусмотрен ст. 43 этого правового документа. Согласно части третьей данной статьи при расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 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 уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Часть первая ст. 21 нового Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 г. № 125—3 “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.