

Лесное законодательство оперирует понятием «охрана лесов», однако не дает легального определения понятию «правовой охраны лесов», которое является уже. Дискуссии на эту тему велись многими учеными, такими как В. Бзежинским, О.В. Куликовой, Н.Г. Баканевой. Так, В.Ф. Горбовой под правовой охраной лесов понимает систему предусмотренных законом юридических мер, направленных на обеспечение рационального использования лесов и борьбу с лесонарушителями путем привлечения лесонарушителей к уголовной, дисциплинарной и материальной ответственности. О.В. Куликова в свою очередь предлагает рассматривать правовую охрану лесов в качестве совокупности юридических мер, направленных на сохранение лесов, неистощительное лесопользование, включающей определение объекта охраны, порядка лесопользования, организацию управления в этой области в целом, меры ответственности за лесонарушения, иные средства экономико-правового стимулирования лесообороты.

Таким образом, с учетом изложенного, предлагаем под правовой охраны лесов понимать – совокупность правовых способов, средств, методов, направленных на организацию рационального использования и воспроизводство лесов, их охрану от загрязнения, истощения и незаконного уничтожения, нарушений установленного порядка лесопользования и иных действий, причиняющих существенный вред лесному фонду, защиту от пожаров и вредителей и устанавливающих юридическую ответственность правонарушителя.

И.Н. Клачков

Могилевский институт МВД (г. Могилев)

ВОПРОСЫ СИСТЕМАТИЗАЦИИ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ЗАКРЕПЛЯЮЩИХ УВАЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРИЧИН ОТСУТСТВИЯ РАБОТНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

В настоящее время, законодательством о труде не определен перечень причин отсутствия на работе, которые следует признать, безусловно, уважительными. Дать оценку уважительности причины отсутствия работника на работе вправе как наниматель, так и орган по рассмотрению трудового спора, при его наличии.

К отсутствию на рабочем месте по уважительным причинам в современном белорусском законодательстве, относятся, например:

- время нахождения работника в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре (ст. 103 Трудового кодекса (далее – ТК));
- время отстранения от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ч. 2 ст. 49 ТК);
- не прошедшего проверку знаний по охране труда; не использующего требуемыми средствами индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью (ч. 2 ст. 49 ТК);
- не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (ч. 2 ст. 49 ТК);
- использование работником дня отдыха, предоставляемого в качестве гарантии работникам, являющимся донорами (ч. 1 ст. 104 ТК) или в качестве компенсации за работу в государственные праздники и праздничные дни (ч. 2 ст. 148 ТК), если наниматель необоснованно отказал работнику в праве использовать один из указанных дней отдыха;
- отказ от работы, если в нарушении п. 1 ст. 11 и п. 5 ст. 55 ТК наниматель не обеспечил здоровые и безопасные условия труда на рабочем месте работника;
- отказ от работы в выходной день (ч. 1 ст. 142 ТК), сверх установленной продолжительности рабочего времени (ст. 120 ТК), за исключением случаев, предусмотренных законодательством (например, ст.ст. 121, 143 ТК).

Кроме того, уважительной причиной отсутствия на рабочем месте можно признать подтвержденный документально факт задержки работника, например, в связи с поломкой транспортного средства в пути на работу, задержанием сотрудниками правоохранительных органов, болезнью близкого родственника, нуждающегося в уходе, и другие причины. Некоторые из указанных уважительных причин отсутствия на рабочем месте должны быть подтверждены документально.

Например, реализации права работника на день отдыха должна быть выражена в форме заявления, с указанием основания для предоставления дня отдыха:

– болезнь близкого родственника можно подтвердить листком временной нетрудоспособности;

– задержка транспорта подтверждается справкой, выданной диспетчерским пунктом и т.д.

Из всего вышеизложенного, можно сделать следующий вывод, что нормы содержащие уважительные причины отсутствия работника на рабочем месте содержатся в разрозненных нормах Трудового кодекса. Поэтому считаем, что было бы целесообразно закрепить данные основания в единой статье ТК, при этом указав что данный список не является исчерпывающим, и наниматель вправе признать уважительными и иные причины. Закрепление данного перечня причин позволит упростить для нанимателя реализацию его права как на наложение дисциплинарного взыскания, так и на принятие решения об увольнении работника по п. 5 ст. 42 ТК.

П.Ф. Клютко
БГЭУ (г. Минск)

ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ОБЩЕЙ СОВМЕСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ СУПРУГОВ

Интерес к исследованию собственности супругов в науке белорусского права не ослабевает уже несколько десятилетий. Говоря о собственности супругов, согласно ст. 23 Кодекса о браке и семье, можно дать понятие «общей совместной собственности супругов» – имущество, нажитое супругами в период брака, независимо от того, на кого из супругов оно приобретено либо на кого или кем из супругов внесены денежные средства.

Исследуя российское законодательство в данной сфере общественных отношений, важно отметить, что понятие «совместной собственности супругов» гораздо точнее изложено, нежели в белорусском законодательстве. Ст. 34 Семейного кодекса Российской Федерации указывает примерные перечень объектов, которые могут относиться к совместной собственности супругов, при этом, указанная статья является ограниченной, однако перечень объектов является открытым.

Юридическая терминология должна быть точной, ясной и конкретной, поскольку основная задача понятийного аппарата – описать и объяснить то индивидуальное, что мы называем юридической жизнью. Именно поэтому следует внести в действующий Кодекс Республики Беларусь о браке и семье примерный перечень объектов, относящихся к имуществу, которое является общей совместной собственностью супругов. Очевидно, что данный перечень будет являться открытым, но с ним законодатель дает более точное понятие общей совместной собственности супругов. В перечень можно внести следующие объекты:

1. Доходы каждого из супругов от трудовой деятельности, предпринимательской и результатов интеллектуальной деятельности;
2. Полученные пенсия и пособия, а также иные денежные выплаты;
3. Движимые и недвижимые вещи;
4. Ценные бумаги;
5. Паи, вклады, доли в капитале, внесенные в коммерческие организации;