

чулки, длинные волосы, макияж; и «накладывают значительно большее бремя соответствия образу женщины, чем аналогичные требования для мужчин» [5].

На основании приведенных примеров, можно сделать вывод, что предвзятое отношение к женщинам все еще остается, что создает определенные трудности в достижении равенства на рабочем месте. Равенство в американском обществе означает не только юридическое равенство, но и объективность мышления, беспристрастность и справедливость, игнорирование гендерных различий работников со стороны работодателя, что позволит обеспечить и фактическое равенство в сфере труда. Несмотря на принятие Акта «О равных правах на получение заработной платы», который гарантирует равную оплату труда и обращения для женщин и девочек на рабочем месте разрыв в заработной плате сохраняется. Для того чтобы разрыв в заработной плате мужчин и женщин исчез, необходимо наличие правовых норм, которые являлись бы нейтральными с гендерной точки зрения.

Литература

1. The Constitution of the United States of America. – Режим доступа: <http://www.vescc.com/constitution/usa-constitution-eng.html>.
2. The Civil Rights Act of 1871. – Режим доступа: <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Civil+Rights+Act+of+1871>.
3. The Civil Rights Act of 1991 (Pub.) L. 102–166. – Режим доступа: <http://www.eeoc.gov/policy/cra91.html>.
4. A companion to American women history / Ed.: Nancy A. Hewitt. – Oxford: Blackwell Publ. – 2002. – P. 176–182.
5. Jespersen v. Harrah s Operating CO: Ninth Circuit rejects Title VII sex discrimination challenge. // Labor law journal. – 10/01/2006. – Режим доступа: <http://www.allbusiness.com/legal/laws-government-regulations-employment/4094815-1.html>.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА ХИЩЕНИЕ ИМУЩЕСТВА НАНИМАТЕЛЯ: НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

П. С. Васько

В соответствии с п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (Далее ТК; ТК РБ) наниматель может расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию

которого входит наложение административного взыскания. Данная норма содержит ряд обязательных условий, без соблюдения которых увольнение работника может быть признано незаконным.

Во-первых, прямое толкование нормы ТК говорит о том, что сам факт хищения, выявленный нанимателем, не может служить основанием для увольнения работника. Согласно требованиям п. 8 ст. 42 ТК, факт хищения работником имущества нанимателя и его вина в этом должны быть установлены вступившими в силу актами соответствующих органов: суда или органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Судебная практика показывает, что распространенной ошибкой нанимателя является несоблюдение требований законодательства при увольнении по данному основанию, когда трудовой договор или трудовой контракт расторгается лишь на основании докладных записок непосредственных руководителей работника о совершенном им хищении, на основании актов о задержании работника на проходной с похищенной продукцией или материалами. Для применения пункта 8 статьи 42 ТК правовое значение имеет именно установление факта совершения хищения, а не назначение соответствующими органами административного взыскания или уголовного наказания за совершенное противоправное деяние. Например, наниматель вправе уволить работника по данному основанию в том случае, если постановление компетентного органа о наложении административного взыскания за хищение отменено по нереабилитирующим основаниям.

Во-вторых, условием увольнения работника по п. 8 ст. 42 ТК является хищение имущества, принадлежащего именно нанимателю. В законодательстве не говорится о том, что следует понимать под имуществом нанимателя, однако на практике имуществом нанимателя считается как имущество юридического лица, если таковым является юридическое лицо, так и имущество физического лица, если нанимателем является физическое лицо, принадлежащее им на праве собственности, либо на ином вещном праве или находящееся у них в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами. Поэтому, если работник по месту работы совершил хищение имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящегося на территории организации, а также имущества, принадлежащего работникам (например, кража в гардеробе организации личных вещей другого работника), то увольнение по п. 8 ст. 42 ТК может быть признано незаконным.

Законодатель Российской Федерации также предусмотрел возможность увольнения работника за совершение хищения, однако, как гласит норма Трудового Кодекса Российской Федерации (Далее ТК РФ), работ-

ник может быть уволен в случае «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества» (ст.81, п.6, пп.г)) Как мы видим, данная норма имеет существенное отличие от нормы ТК РФ. заключается оно в том, что объектом посягательства в виде хищения в данном случае является не только имущество нанимателя, но и любое другое имущество, подпадающее под определение «чужое». В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 указывается (ч. 2 п. 44), что в качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Логично предположить, что при совершении хищения любого чужого имущества по месту работы, такой работник уже будет рассматриваться как неблагонадежный. Совершая хищение личных вещей граждан и другого чужого имущества, такой работник допускает действие, препятствующее другим работникам выполнять их трудовые обязанности, нарушая тем самым п. 3 ст. 53 ТК РФ, лишает уверенности других работников в безопасности и сохранности их имущества по месту работы. Поэтому норма ТК РФ по нашему мнению является более правильной, и с целью дальнейшего совершенствования законодательства считаем возможным предоставить нанимателю право увольнения работника за хищение любого чужого имущества по месту работы, а не только имущества нанимателя. С этой целью предлагаем внести изменения в ТК РФ и изложить п. 8 ст. 42 в следующей редакции: «совершения по месту работы хищения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания».

Одним из сложных вопросов также является увольнение работника, совершившего хищение имущества нанимателя, которому судом назначено наказание, связанное с лишением свободы, либо наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

Поскольку в ТК имеется отдельное основание для увольнения работника по п. 5 ст. 44, то есть в связи с вступлением в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, возникает вопрос, по какому основанию в таком случае должен быть уволен работник? Мнения юристов по данному вопросу неоднозначны. Кеник К.И. считает, что в такой ситуации наниматель имеет право выбора основания, по которому он может уволить работника [6]. Вместе с тем по данному вопросу имеется и другая точка зрения.

Так, по мнению Василевича Г.А., п. 8 ст. 42 ТК применяется, если по приговору суда работнику назначено наказание, которое не препятствует выполнению им трудовых обязанностей. В противном случае увольнение производится по п. 5 ст. 44 ТК, то есть в связи с вступлением в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы [5]. Поскольку формулировка п. 5 ст. 44 ТК обязывает нанимателя расторгнуть трудовой договор, а увольнение по п. 8 ст. 42 является его правом, то следует согласиться с мнением Василевича Г.А. о том, что в данной ситуации подлежит применению п. 5 ст. 44. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или специального законодательного акта [2]. Однако чтобы сохранить специфику возникших отношений мы считаем необходимым при увольнении работника по п. 5 ст. 44 производить запись в его трудовой книжке о том, что работник осужден к наказанию именно за хищение имущества нанимателя. Тем самым поясняется, что именно послужило основанием для привлечения работника к ответственности и назначения ему наказания, препятствующего дальнейшему продолжению его трудовой деятельности. Данное правило необходимо закрепить в законодательстве. С этой целью мы считаем возможным внести соответствующие дополнения в Инструкцию о порядке ведения трудовых книжек работников, утверждённую постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 9 марта 1998 г. № 30. Эти дополнения помогут на законодательном уровне разрешить спорный вопрос, который имеет не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку запись об основании увольнения в трудовой книжке может иметь значение при последующем трудоустройстве работника.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г.: текст кодекса по состоянию на 1 марта 2009 г.
2. Об утверждении Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 9 марта 1998 г. № 30.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г.: текст кодекса по состоянию на 1 марта 2009 г.
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь/ И.С.Андреев [и др.]; под общ. ред. Г.А.Василевича. – Минск: ИПА «Регистр», 2008.

6. Кеник К. И. Кадровик. Управление персоналом: Увольнение за совершение хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42 ТК) / 2004, № 4. С. 32–36.

ЭТАПЫ ВОСПОЛНЕНИЯ И УСТРАНЕНИЯ ПРОБЕЛОВ В ПРАВЕ

А. В. Дмитричкова

Установление пробела в праве чаще происходит в связи с проблемой, возникшей у правоприменительного органа, из-за отсутствия правовой регламентации в ситуации требующей ее разрешения, в то время как ликвидация пробела возможна лишь путем правотворчества. Однако из-за недостаточной оперативности процедуры устранения «белых пятен», органы правоприменения (прежде всего высшие судебные инстанции) вынуждены создавать нормы, временно позволяющие разрешать спорные ситуации. Подобное «нормотворчество» имеет свою теневую сторону. Безусловно, нельзя лишить высшие судебные инстанции полномочий указывать нижестоящим на возможные способы разрешения дел в ситуации наличия пробела в праве, но следует раз и навсегда отказаться от тезиса о том, что «белые пятна» в законодательстве восполняются судами или иными органами правоприменения, так как устранение пробела в праве возможно лишь путем дополнительного нормотворчества. Если доктрина и законодательство признает в качестве источников права лишь нормы, исходящие от компетентных органов власти и управления, то только эти органы обладают прерогативой ликвидации пробелов в праве. При этом все другие органы, организации, коллективы граждан и т.п., хотя и принимают определенной активное участие в устранении «белых пятен», однако не занимаются их восполнением в полном смысле этого слова.

Спорным является вопрос о возможности устранения пробелов Пленумами высших судебных инстанций. Автор склоняется к отрицательному ответу, хотя и следует обратить внимание, на то, что в данном случае означенные органы будут выступать не в качестве судебной инстанции, а в роли органов управления. Определяющую роль в решении данной проблемы играет признание постановлений Пленумов Верховного и Высшего хозяйственного судов субсидиарными источниками права, дополняющими, конкретизирующими, обобщающими практику, т. к. ликвидация пробелов возможна лишь в рамках формулирования новых законов, о чем и пойдет речь в исследовании.

Констатируем недостаточную изученность в литературе проблемы разграничения и определения этапов восполнения и устранения пробелов в праве. Это может породить не только теоретические дискуссии, но и создать сложную ситуацию в процессе правореализации. Считаем необходимым принципиально разграничить данные категории, указать их со-