

- главным, из которых является низкий уровень пенсий с точки зрения их покупательной способности, что не может удовлетворить ни государство, ни большинство их покупателей;

- недостаточная оценка и применение пенсионного законодательства судами;

- наличие пробелов в пенсионном законодательстве, противоречивость норм отдельных законов, несовершенство юридической техники пенсионных законов;

- отсутствие в пенсионном законодательстве механизма реализации права на пенсионное обеспечение, порядка осуществления правоприменительной деятельности органами социальной защиты.

Литература:

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). — Минск: Амалфея, 2005. — 48 с.

2. О пенсионном обеспечении: Закон Респ. Беларусь, 17 апр. 1992 г., № 1596: с изм. и доп.: текст по состоянию на 28 декабря 2009 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2010. — № 5. — 2/1630.

ОБ УЧАСТИИ ПРОФСОЮЗОВ В ПРОЦЕДУРЕ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

Ситницкая О.А., кандидат юридических наук, доцент,
Хмельницкий университет управления и права

Действующий Кодекс законов о труде Украины (далее — КЗоТ) предусматривает важную юридическую гарантию права на труд, которая заключается в обязанности работодателя получить предварительное согласие выборного органа (профсоюзного представителя) первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, при увольнении последнего по основаниям, определенным в ч. 1 ст. 43 Кодекса [1].

Вместе с тем, в последние годы в научных работах обосновывается необходимость лишения этого органа права давать такое согласие, ведь «расторжение трудового договора является делом тех, кто его заключил: работодателя и работника» [2, с. 19]. Идею А.Н. Процевского поддерживает П.Д. Пилипенко, который указывает, что необходимость получить согласие профсоюза на увольнение работника по инициативе работодателя не учитывает интересы последнего, поскольку работодатель вынужден держать на работе нарушителя трудовой дисциплины, тогда как существует рынок рабочей силы и есть безработные граждане, готовые и способные приступить к труду [3, с. 90]. Б. Поляков утверждает, что обязанность работодателя получать предварительное согласие профсоюзного комитета на увольнение работника противоречит доктрине перехода к рыночной экономике и отражает административно-командные отношения в экономике [4, с. 23].

Появление третьего лица на этапе прекращения трудового договора отражает специфику трудового права, ведь сущность трудового законодательства всегда заключалась в обеспечении защиты работников как наиболее слабой стороны трудовых

правоотношений. Тем не менее, учитывая современное развитие рыночных отношений, заинтересованность работодателя в эффективной и прибыльной деятельности предприятия, подборе квалифицированных работников, необходимо внести определенные изменения в существующий порядок увольнения работников по инициативе работодателя. Категорический отказ от сложившегося порядка увольнения работников по инициативе работодателя сегодня является нецелесообразным и таким, что существенно ослабит юридические гарантии права на труд. Как компромиссный вариант, предлагаю уменьшить количество оснований расторжения трудового договора, при наличии которых работодатель обязан получить согласие профсоюза.

Так, нецелесообразным, на наш взгляд, является требование о получении такого согласия при увольнении работника в случае выявления его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, а также в случае отмены допуска к государственной тайне, если выполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне (п. 2 ст. 40 КЗоТ), за систематическое невыполнение им без уважительных причин своих трудовых обязанностей (п. 3 ст. 40 КЗоТ), при неявке работника на работу в течение более 4-х месяцев вследствие временной нетрудоспособности (п. 5 ст. 40 КЗоТ), за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 40 КЗоТ), при наличии виновных действий работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности (п. 2 ст. 41 КЗоТ). Относительно основания, предусмотренного п. 5 ст. 40 КЗоТ, то в данном случае следует учитывать длительный период отсутствия работника, в течение которого работодатель может подыскать другого, нередко более квалифицированного работника. Эти действия негативно влияют на деятельность предприятия, поэтому при соответствующих доказательствах работодатель должен иметь право единолично решать вопрос об увольнении виновного работника. Так, например, доказательствами, подтверждающими факт несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, может быть решение аттестационной комиссии, акты и материалы проверок; факт систематического неисполнения работником трудовых обязанностей подтверждают служебные записки, приказы о наложении на работника дисциплинарных взысканий в течение года; появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения свидетельствует о безответственном отношении работника к возложенным трудовым обязанностям, что подтверждается соответствующим актом, медицинским заключением, показаниями свидетелей, служебными записками; виновные действия работника, непосредственно обслуживающего деньги, подтверждают акты ревизий, материалы проверок о недостатке или избытке.

При увольнении за прогул без уважительных причин участие профсоюза должно быть сохранено. Во-первых, законодатель не определяет, какие же причины прогула можно считать неуважительными, поэтому профсоюз должен участвовать в оценке конкретных фактов и обстоятельств прогула работника,

во-вторых, на наш взгляд, при увольнении работника по этому основанию следует учитывать и систематичность совершенных прогулов.

Освобождению работника за аморальный проступок (п. 3 ст. 41 КЗоТ) предшествует оценка и квалификация его действий, определение того, является ли этот проступок аморальным, совместим ли он с воспитательной деятельностью. Единичное решение собственника при осуществлении такой оценки может быть достаточно субъективным, поэтому согласие профсоюза на увольнение работников по данному основанию должно быть обязательным. Однако, в этом случае может быть исключение, когда, например, вынесено решения суда или постановления о возбуждении уголовного дела, которые дают оценку неправомерным действиям работника, несовместимым с занятием должности, связанной с осуществлением воспитательных функций.

Литература:

1. Кодекс законів про працю України ввд 10 грудня 1971 року № 322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.

2. Процевський, О. Трансформація прав профшлок — реальність чи вимисел? / О. Процевський // Право України. — 1996. — № 7. — С. 13—20.

3. Пилипенко, П. Про участь профшлок у трудових правоввдносинах у світлі Закону України "Про професшш шлки, їх права та гаранті діяльність" / П. Пилипенко // Право України. — 2000. — № 9. — С. 81—83, 90.

4. Поляков, Б. Міркування про шляхи вдосконалення трудового законодавства / Б. Поляков // Право України. — 1992. — № 3. — С. 22—24.

ПРЕПОДАВАНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

Томашевский К.Л., кандидат юридических наук, доцент,
Белорусский государственный университет

В условиях постепенного перехода экономики Республики Беларусь и других постсоветских республик от индустриального к постиндустриальному и информационному обществу повсеместно возрастает роль инноваций, внедряемых как в промышленности, сельском хозяйстве и других отраслях экономики, так и в сфере образования.

Система высшего юридического образования, конечно, не должна реформироваться одномоментно: это должен быть поступательный процесс, учитывающий как традиции советской высшей школы, так и достижения научно-технического прогресса и университетского образования Европы, США и других ведущих стран мира, включая и внедрение инноваций в образовательный процесс. Проиллюстрируем данный вывод на примере преподавания трудового права в Белгосударственном университете (далее — БГУ).

1. Аудиторная работа. В советский период преподавание трудового права в БГУ велось в форме традиционного чтения лекций, проведения семинарских занятий, приема зачетов и экзаменов. К настоящему моменту помимо этих традиционных форм проведения занятий и контроля знаний добавились такие, как контролируемая