

пейского союза в доктрине принято делить на общие и специальные. В правовой системе Европейского союза общие принципы права выполняют функцию ориентиров и ограничений для правотворчества и правоприменения.

В Договоре о Европейском союзе в качестве общих закреплены следующие основополагающие начала: принцип свободы; принцип демократии, уважения прав человека и основных свобод; принцип господства права. Основные права человека, закрепленные в Европейской конвенции 1950 г. и конституциях государств-членов, определяются в Договоре о Европейском союзе в качестве общих принципов права Сообщества. Поэтому принципы права являются также и источниками налогового права Европейского союза, так как определяют общий правовой подход к регулированию налоговых отношений.

Прослеживается также и специфика применения основных принципов налогового права. Например, реализация принципа гармонизации осуществляется посредством применения двух специфических для белорусского права методов — позитивной и негативной интеграции. Данные понятия не определяются в актах законодательства, однако они — авторское представление о юридических процессах и являются доктринальными и общепризнанными в рамках науки европейского права.

Таким образом, необходимо отметить, что принципы европейского налогового права обладают определенной спецификой, что позволяет сохранять баланс интересов государств — членов Европейского союза и самого Сообщества в целом. Применение общих принципов налогового права дает наиболее широкую область действия для каждого государства—члена Сообщества при сохранении достаточной независимости в области политики налогообложения. При этом специальные принципы-запреты устанавливают наиболее общие ограничения для недопущения дискриминации и ограничения прав и свобод человека, других государств—членов Сообщества и Европейского союза в целом.

А.И. Блусенкова
БГУ (Минск)

О ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДА И УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ЗА ПРОГУЛ

Как правовая категория дисциплина труда выступает в четырех аспектах: как один из принципов трудового права; как элемент трудового правоотношения; как институт трудового права; как фактическое поведение, т.е. как уровень соблюдения всеми на производстве трудовой дисциплины.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (ст. 193) закреплено нормативное понятие трудовой дисциплины.

В соответствии с современной экономической политикой и действующим трудовым законодательством наниматель должен стремиться различными методами стимулирования своих работников поддерживать трудовую дисциплину. И лишь в случае их неэффективности применять меры дисциплинарного воздействия. Отсюда — привлечение работника к дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью, нанимателя, которое необходимо использовать в случае нарушения трудовой дисциплины.

Нарушением трудовой дисциплины (дисциплинарным проступком) является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

К обстоятельствам, исключаящим противоправность, судебная практика относит крайнюю необходимость и осуществление работником своего права. Нормативное определение крайней необходимости дано в Уголовном и Гражданском кодексах Республики Беларусь.

Вина работника как обязательное условие привлечения его к дисциплинарной ответственности должна быть доказана нанимателем. В силу того, что формы вины легально не закреплены в трудовом законодательстве, в целях создания более четких ориентиров для правоприменительной практики ст. 197 Трудового кодекса Республики Беларусь целесообразно дополнить частью 2 следующего содержания: “Вина работника за совершение дисциплинарного проступка может проявляться в форме умысла или неосторожности”.

Поведение работника может быть квалифицировано как прогул только при наличии его вины. Если вина работника в совершении прогула не будет доказана нанимателем, увольнение по данному основанию признается незаконным.

Легальное понятие прогула закреплено в п. 5 ст. 42 ТК, п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. № 2 “О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде”.

Прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины и увольнение возможно даже за его однократное совершение при одновременном наличии двух признаков: неоявление на работе в течение всего рабочего дня или более трех часов и отсутствие для этого уважительных причин. Наличие уважительной причины должен доказать работник.

Субъектом прогула может быть только работник, состоящий в трудовых правоотношениях с данным нанимателем и обладающий трудовой правосубъектностью. Особый интерес представляет изучение характеристики правонарушителей в зависимости от половозрастных факторов, семейного положения, стажа работы, квалификации и уровня образования.

Особое значение для дисциплинарного проступка могут иметь время и место его совершения. Прогулом признается отсутствие в месте работы, а не на рабочем месте.

Увольнение по п. 5 ст. 42 ТК допускается только с соблюдением общих правил наложения дисциплинарных взысканий. Днем увольнения считается последний день работы.

Нанимателю следует иметь в виду, что если прогул носит длительный характер (длится правонарушение), то месячный срок для решения вопроса о наложении дисциплинарного взыскания исчисляется со дня окончания, а не начала, прогула.

Е.А. Бортник
БГЭУ (Минск)

СИСТЕМА ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРАВА В ПРОЦЕССАХ МИРОВОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Международный туризм регулируется многими конвенциями, международными договорами и соглашениями. Прежде всего было достигнуто соглашение об обеспечении основных прав на отдых и свободное время, которые являются фундаментом развития туризма. Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г., в ст. 24 гласит: *“Каждый человек имеет право на отдых и свободное время, включая разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемые ежегодные отпуска”*.

В 1966 г. Генеральная Ассамблея ООН подтвердила и расширила этот тезис. Государства, подписавшие Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, обязались обеспечивать право каждого человека *“на отдых, свободное время, разумное ограничение рабочего времени и периодические оплачиваемые отпуска, а также оплату за праздничные дни”*.

Эти положения придали импульс к развитию туризма, в том числе международного.

Интенсивное развитие международного туризма вызвало необходимость установления норм регулирования туристической деятельности. Одним из главнейших направлений формирования международного туристического права было прежде всего достижение соглашения о терминологии и определениях. Так, отработкой формулировок туристской терминологии занимался Комитет по статистике Лиги Наций и в 1937 г. опубликовал свои первые определения международного туриста.

После второй мировой войны отработка этих же вопросов была прерогативой Международного союза официальных туристических организаций (*International Union Official Travel Organizations — IUOTO*). В 1950 г. были введены термины и понятия экскурсанта, транзитного путешественника, а в 1954 г. комиссией ООН принято новое определение термина *“турист”*. Далее это определение уточнялось в 1963 г. на Конференции по международному туризму и путешествиям ООН (Римская конференция по определениям в туризме).

В 1976 г. впервые ООН был опубликован перечень определений туристской терминологии, где даны практически все важнейшие терми-