

метом (передача прав на использование произведений литературы, науки, искусства). Применение норм о лицензионных договорах к договорам, регулирующим отношения между автором и пользователем, видится неверным.

Вопросы использования тех или иных видов договоров при передаче прав на использование произведений науки, литературы и искусства являются актуальными, требует дальнейшей теоретической разработки.

Литература:

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь. – Мн., 1999.
2. Закон Республики Беларусь «Об авторском праве и смежных правах» от 16.05.96 г. (в редакции Закон от 11.08.98) // Ведомости Верховного Совета Республики. – 1996. – № 20. – Ст. 366.
3. Закон Российской Федерации от 9.07.93 «Об авторском праве и смежных правах» // Российская газета. – 1993. – 3 авг.
4. Судариков С.А. Комментарий к Закону Республики Беларусь «Об авторском праве и смежных правах». – Мн.: Амалфей, 2000.

Д. М. Боровко

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕКОТОРЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ ПРИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В Трудовом кодексе предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора. Целью закрепления в законе дополнительных оснований является повышение ответственности тех категорий работников, чья трудовая функция связана с выполнением особо ответственной работы, требующей соблюдения государственного и общественного интереса, нравственного долга, сохранности имущества, выполнения правил приема на работу и другие. Дополнительные основания отличаются следующими особенностями: они распространяются только на некоторые категории работников, а применяются лишь в определенных случаях, предусмотренных законом.

Ст. 47 содержит 5 оснований для прекращения трудового договора. В соответствии с п. 1 ст. 47 ТК трудовой договор может быть прекращен в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями.

Понятие грубого нарушения трудовых обязанностей – оценочное понятие. Вопрос о том, допустил ли работник грубое нарушение трудо-

вых обязанностей, решается с учетом конкретных обстоятельств дела. При наличии спора окончательное решение выносит суд.

Типичной ошибкой является увольнение по данному основанию главных специалистов организации, а также руководителей просто подразделений, не обособленных (например начальников цехов, мастерских, отделов). Обособленными подразделениями являются представительства и филиалы. Они должны быть указаны в уставе юридического лица.

Одна из основных дискуссий между учеными заключается в том, является ли увольнение по п. 1 ст. 47 мерой дисциплинарного взыскания (Василевич – нет, Кривой – да). Ст. 198 ТК не относит п. 1 ст. 47 к мерам дисциплинарного взыскания. Вызывает интерес Постановление Пленума Верховного Суда № 2 от 29.03.01, где сказано, что не являются мерами дисциплинарного взыскания только п. 2 и 3 ст. 47 ТК.

Вторым дополнительным основанием расторжения трудового договора является совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.

Стержневой проблемой судебной практики является вопрос о категории работников, подлежащих увольнению по п. 2 ст. 47. Ошибка – увольнение по данному основанию прораба, мастера, бригадира, работников, получивших для выполнения своих трудовых функций материальные ценности, товароведа, главного бухгалтера.

В судебной практике возник и другой вопрос: можно ли расторгнуть трудовой договор по п. 2 ст. 47 при установлении в законном порядке факта совершения хищения, взяточничества. Судебная практика сводится к возможности такого увольнения.

Суд не может ограничиваться лишь фактом недостачи денежных и товарных ценностей, а должен установить причину и выяснить все обстоятельства.

Распространенной ошибкой является увольнение работников, заключивших договор о коллективной материальной ответственности. Однако это правило не исключает привлечения членов бригады к материальной ответственности в связи с причинением предприятию ущерба.

Третье основание прекращения трудового договора – совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. В законодательстве нет исчерпывающего перечня категорий работников, которых можно уволить за совершение аморального проступка. Допускается увольнение только тех работников, в трудовую функцию которых воспитательная входит в качестве основной.

Больше трудностей вызывает решение вопроса об отнесении того

или иного проступка к аморальному. Аморализм – это отрицание моральных устоев, общепринятых норм поведения в обществе, нигилистическое отношение ко всем нравственным принципам. Недопустимо увольнение на основании общей оценки поведения в коллективе, быту. В приказе об увольнении должны быть приведены конкретные факты совершения аморального проступка.

Аморальный проступок может быть совершен не только на работе, но и в быту. Увольнение по данному основанию не является мерой дисциплинарного взыскания, хотя судам рекомендуется принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка.

По мнению Кривого, следующее дополнительное основание (направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий) необходимо поместить в ст. 44, где даются основания увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Не подлежат направлению в лечебно-трудовые профилактории лица, не достигшие 18 лет; мужчины старше 60, а женщины 55 лет; инвалиды 1-й и 2-й групп; нуждающиеся в специализированном лечении в учреждениях Министерства здравоохранения Республики Беларусь; страдающие хроническими душевными болезнями.

Время пребывания в ЛТП засчитывается в общий трудовой стаж. При добросовестном отношении к труду данным лицам может быть предоставлен отпуск. В противном случае им выплачивается денежная компенсация.

В соответствии с трудовым законодательством из заработной платы лица производятся удержания на возмещение расходов по его содержанию.

П. 5 ст. 47 является новым, и, как считает Кривой, это основание не получило применения в трудовых и связанных с ним отношениях. Он объясняет это тем, что в трудовом праве отсутствует понятие коррупции. Другие же считают, что введение данного пункта было необходимо для борьбы с организованной преступностью и коррупцией.

Коррупция – умышленное использование лицами, уполномоченных на выполнение государственных функций, или лицами, приравненных к ним, своего служебного положения и связанных с ним возможностей в целях противоправного приобретения для себя, близких родственников имущественных или неимущественных благ, льгот и преимуществ, а также подкуп указанных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами этих благ, льгот и преимуществ.

Требования, предъявляемые к лицам, которые могут быть уволены по данному основанию, предъявляются не только в отношении тех, с кем трудовой договор только заключается, но и в отношении тех, с кем он уже заключен.