

Признание иска ответчиком может быть принято судом надзорной инстанции, если при рассмотрении дела присутствуют все лица, имеющие непосредственный интерес в исходе дела. В этом случае суд надзорной инстанции может отменить судебное постановление (судебные постановления) и принять по делу новое решение.

Если по основаниям, указанным в части четвертой статьи 61 настоящего Кодекса, суд надзорной инстанции не принимает отказа истца от иска, признания иска ответчиком или не утверждает мирового соглашения сторон, он выносит об этом определение и рассматривает дело по протесту в порядке надзора».

Источники

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

2. *Фильченко, Д. Г.* Последствия реализации распорядительных прав сторон при обжаловании судебных актов в арбитражном (хозяйственном) процессе / Д. Г. Фильченко // Проверка и пересмотр судебных постановлений по гражданским и экономическим делам в Республике Беларусь: проблемы и перспективы : монография / И. Э. Мартыненко [и др.] ; под ред. Т. С. Тарановой. — Минск : Колоград, 2020. — 300 с.

3. О примирении сторон при рассмотрении судами гражданских и экономических споров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 июня 2016 г., № 3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

<http://edoc.bseu.by/>

*Н. И. Тарасевич, канд. юрид. наук, доцент
tanais2007@rambler.ru
БГЭУ (Минск)*

ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ОСНОВАНИЙ УВОЛЬНЕНИЯ

Одной из негативных тенденций, прослеживающейся в рамках развития норм законодательства о труде в целом, а также норм о дисциплинарной ответственности работников в частности, является недостаточное прогнозирование последствий принятия соответствующих норм, что влечет необходимость их оперативной корректировки практически сразу же после принятия. В подтверждение указанного факта свидетельствует и анализ ряда изменений, внесенных в нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) о дисциплинарной ответственности Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов». Как показывает практика применения норм ТК с момента внесения указанных изменений и до настоящего времени, корректировка ряда норм привела к появлению вполне обоснованных вопросов относительно возможности их однозначного толкования и корректного применения. В первую очередь данная тенденция прослеживается применительно к изменениям, внесенным в ст. 42 ТК в части оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, которые относятся к мерам дисциплинарного взыскания. При безусловно положительной оценке более последовательного структурирования данной нормы с точки зрения дифференциации оснований расторжения трудового договора, не относящихся к виновному поведению работников (п.п. 1–5 ст. 42 ТК) и так называемых виновных оснований (п.п. 6–11 ст. 42 ТК), в настоящее время прослеживается целый ряд недостатков ст. 42 ТК, обусловленных именно непродуманным подходом при ее изменении, в частности:

- некорректность формулировки абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК, завершающегося словами «в том числе», что при буквальном толковании позволяет сделать вывод о возможности увольнения работника по инициативе нанимателя не только по основаниям, перечисленным в абз. 2–6 п. 7 ст. 42 ТК, но и в иных случаях совершения работником однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами (на данный факт уже обращалось внимание в юридической литературе — см. [1]). При этом, если допустить, что именно такого рода подход и закладывался в данной норме, то следует обратить внимание, что формулировка «однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами» предполагает, как представляется, что достаточно для увольнения за такое грубое нарушение будет лишь констатация в законодательном акте факта отнесения нарушения к категории грубых (без закрепления соответствующего основания расторжения трудового договора), а решение об увольнении наниматель сможет принимать самостоятельно, что совершенно не согласуется со сложившимися подходами к обеспечению гарантий реализации права на труд на стадии прекращения трудового договора, одной из которых является, безусловно, исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя;

- некорректность формулировок оснований расторжения трудового договора, содержащихся в абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК и п. 8 ст. 42 ТК, что привело к затруднениям в толковании указанных норм (см., например, [2, с. 299]);

- включение в ст. 42 ТК так называемых виновных оснований увольнения, которые связаны с виновным поведением отдельных категорий работников, в результате чего, как справедливо указывается в юридической литературе, «ломается концепция данной статьи» (см. [3]) и др.

Источники

1. *Томашевский, К. Л.* Реализация принципа научности в нормотворческой деятельности в ходе реформирования законодательства о труде Республики Беларусь в 2019 году [Электронный ресурс] / К. Л. Томашевский // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.

2. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет : Г. А. Василевич (председатель); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. — Минск : Регистр, 2020.

3. *Томашевский, К. Л.* Планируемые изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (новеллы, спорные и нерешенные вопросы) [Электронный ресурс] / К. Л. Томашевский // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.

<http://edoc.bseu.by/>

*Т. В. Телятицкая, канд. юрид. наук, доцент
tvt@bseu.by
БГЭУ (Минск)*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА

Основным предназначением любой науки, в том числе и административного права, является создание условий для максимально комфортной жизни людей. Соответственно, целью административного права выступает создание оптимальных правовых норм, способствующих максимальной реализации прав и свобод граждан, защите их интересов, а также интересов общества и государства.