

ния, препятствующего возникновению материального правоотношения, из которого истец выводит свое исковое требование. Факты легитимации – это юридические факты, которые дают возможность предположить, что истец и ответчик являются субъектами спорного материального правоотношения. Факты повода к иску – это факты, свидетельствующие о том, что субъективное право истца нарушено, оспаривается или может быть оспорено или нуждается в судебной санкции для своего преобразования [2, с.404].

Общепринятой считается классификация фактов на положительные и отрицательные. В случае если наступление правовых последствий связано с наличием определенного факта в реальной действительности или его существованием в прошлом, такой факт именуется положительным, если с отсутствием – отрицательным. Следующей классификацией является деление фактов на события и действия.

По продолжительности существования юридические факты делятся на явления и состояния. По степени конкретизации юридические факты могут быть классифицированы на определенные (факты, исчерпывающие очерченные в норме права) и относительно определенные (факты, которые конкретизируются судом в процессе применения нормы права).

**Заключение.** Таким образом, в предмет доказывания входят именно юридические факты. Факт (обстоятельство) является той субстанцией, из которой состоит предмет доказывания. Именно поэтому так важно понять, что представляет собой факт, систематизировать и классифицировать факты, входящие в предмет доказывания, тем самым теоретически объяснить и интерпретировать отдельные из них.

#### Список литературы

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года №238-З (в ред. от 18.07.2011 года №302-З) // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юрспектр» / НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.
2. Гражданский процесс. Общая часть: учебник для студентов спец. «Правоведение», «Экономическое право» учреждений, обеспечивающих получение высшего образования / Т.А. Белова, И.И. Верховодко, В.Г. Голованов [и др.]; под общ. ред. Т.А. Беловой, И.Н. Колядко, Н.Г. Юркевича. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2006. – 578 с.
3. Треушников, М.К. Судебные доказательства / Московский гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Юрид. фак-т. – Москва: Городец, 1997. – 320 с.

### **ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ ТУРКМЕНИСТАН**

*О.П. Михайлова  
Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машерова»*

В науке трудового права и юридической литературе много внимания уделяется исследованию вопросов увольнения работников по инициативе работодателя, что вполне объяснимо. Во-первых, это увольнения, противоречащие, как правило, желанию работников, во-вторых, они чаще других являются предметом рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

**Материал и методы.** При написании данной статьи использовался Трудовой кодекс Республики Туркменистан (далее - ТК Республики Туркменистан). При исследовании норм ТК Республики Туркменистан использовался метод сравнительного анализа.

**Результаты и их обсуждение.** В Главе 4 Трудового кодекса Республики Туркменистан определены основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя, а также установлены многочисленные правила гарантийного характера. Рассмотрим некоторые из них.

При расторжении трудового договора на работодателе лежит обязанность произвести его при наличии законного основания и с соблюдением установленного порядка увольнения.

Во-первых, о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись в определенный законом срок.

Среди многообразия гарантий, назначение которых заключается в реальном осуществлении трудовых прав работников, выделяются такие нормы, как запрещающие действия, которые могут неблагоприятно отразиться на правах работника или требующие согласия работника либо учета мнения профсоюза, иного представителя работников или согласия специального органа, а также нормы, обязывающие работодателя следовать соответствующим правовым предписаниям.

Во-первых, работодатель обязан обосновать необходимость увольнения работника, т.е. представить доказательства, свидетельствующие о невозможности продолжать трудовые отношения. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения возлагается на работодателя.

Требование соблюдения установленного порядка увольнения является обязательным, его нарушение влечет для работодателя неблагоприятные правовые последствия.

По ТК Республики Туркменистан, так же как и ТК Республики Беларусь, перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя включает основания, которые связаны:

1) с организационно-экономическими, финансовыми обстоятельствами, а именно: - ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (физическим лицом); - сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; - сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

2) с личностью работника, а именно: несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

3) с виновными действиями работника, к которым относятся: неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющие дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, другие нарушения трудовой дисциплины). Все эти основания, предусмотренные ТК Республики Туркменистан, могут быть разделены на две группы по критерию наличия или отсутствия вины работника. Соответственно различным будет и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении.

В Главе 4 ТК Республики Туркменистан, закреплены гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора, а также нормы о преимущественном праве на оставлении на работе.

При исследовании норм указанного ТК в части расторжения трудового договора по инициативе работодателя показывает, что юридической гарантией является запрет на прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (работодателем - физическим лицом) (ч. 3 ст. 42 ТК Республики Туркменистан). Наряду с этим предусмотрены определенные ограничения в прекращении трудового договора по инициативе нанимателя тех лиц, для которых установлена повышенная социальная защита. Предоставление юридических гарантий, в частности, установление запрета на расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до шестнадцати лет) (ч. 3 ст. 241 ТК Республики Туркменистан).

Однако существуют основания для увольнения работников и данной категории (ч. 3, ч. 5 ст. 241), в которых указано, что расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), по инициативе работодателя допускается в случае ликвидации предприятия, прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (работодателем - физическим лицом), однократного грубого нарушения трудовой дисциплины, хищения имущества собственника.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками в возрасте до восемнадцати лет ТК Республики Туркменистан установлены определенные гарантии. Данная норма закреплена в ст. 257 ТК Республики Туркменистан, в которой указано, что увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия профсоюзного органа и комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в п. 1-3 ч. 1 ст. 42 ТК Республики Туркменистан, не допускается без трудоустройства [1].

Перечень лиц, которые имеют преимущественное предпочтение в оставлении на работе по ТК Республики Туркменистан закреплён в ч. 2 ст. 50: лицу, признанному ветераном в соответствии с законодательством Туркменистана, инвалиду с детства, работнику, проработавшему на данном предприятии не менее десяти лет, лицу предпенсионного возраста (за два года перед пенсией), лицу, получившему трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии, работнику, имеющему двух или более иждивенцев, лицу, являющемуся единственным кормильцем в семье, работнику, обучающемуся без отрыва от производства в учебном заведении, лицу, принимавшему участие в ликвидации последствий радиационных аварий и катастроф, молодому специалисту, направленному на работу после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения [1].

К гарантийным нормам следует отнести и положение, которое закреплено в ч. 2 ст. 42 ТК Республики Туркменистан устанавливает, что увольнение работников связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (работодателя-физического лица) допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

**Заключение.** Вопрос об увольнении должен решаться работодателем в каждом отдельном случае с учетом всех обстоятельств и в том порядке, как это установлено в законе. Согласно сложившейся судебной практике, если работник уволен без законных оснований или с нарушением порядка увольнения, он подлежит восстановлению на прежней работе с выплатой компенсации за время вынужденного прогула.

#### Список литературы

1. Трудовой кодекс Республики Туркменистан от 01 июля 2009г. [Электронный ресурс] / Трудовой кодекс Республики Туркменистан. – 2011г. – Режим доступа: <http://www.turkmenistan.gov.tm/ru/laws/?laws=01cw>. - Дата доступа: 21.01.2012.

### ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ОСНОВНЫХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ СВИДЕТЕЛЬСКИХ ПОКАЗАНИЙ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

*О.Л. Мороз*

*Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машерова»*

Вопрос достоверности свидетельских показаний несовершеннолетних и их оценки всегда представлял интерес для ученых-процессуалистов. Возникшие в XIX в. две диаметрально противоположные точки зрения на указанную проблему имеют своих сторонников и противников и в настоящее время. Целью работы является сравнение различных точек зрения на проблему оценки свидетельских показаний.

**Материал и методы.** При изучении темы были исследованы взгляды ученых конца XIX – начала XX веков на проблему достоверности показаний несовершеннолетних свидетелей, а также вопрос оценки сведений о фактах, исходящих от несовершеннолетних участников процесса.

Для исследований указанной темы применялись следующие методы: формально-логический, сравнительный, анализа и синтеза.

**Результаты и их обсуждение.** В Европе еще в конце XVIII в. западные исследователи весьма настороженно относились к показаниям свидетелей и чаще руководствовались изречением Ф.Бэкона: «Человеческому разуму надо приставить скорее свинец, чем крылья, дабы помешать скачкам и полету» [1, с.74]. Работы многих ученых того времени были направлены на доказывание общей недостоверности свидетельских показаний.

В конце XIX – начале XX веков было поставлено множество опытов, результаты которых дали основание полагать, что кроме «умышленной лжи, обусловливаемой недобросовестностью свидетеля, или лжи патологической, обусловленной физическими или психическими недостатками, существует ложь добросовестная, нормальная, бессознательная», а «судебные ошибки, основанные на показаниях добросовестно заблуждающихся свидетелей, стары как сам суд» [2, с.1060]. В указанные периоды, применяя экспериментальные методики, все больше выявляется несовершенство восприятия, запоминания и репродукции, причиной которых служили индивидуальные свойства свидетеля.

Большого внимания заслуживают работы В.Штерна и его последователей, внесших значительный вклад в развитие судебной психологии. В.Штерн – один из первых ученых, который не только поднял проблему добросовестного заблуждения свидетелей, но и попытался обосновать свои утверждения экспериментально.