

как при нем не затрачивается дополнительная энергия на переработку материалов и не теряется их качество: лучше заполнить старую бутылку, чем переработать ее в стекло и затем снова выплавить бутылку.

**Заключение.** Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о необходимости дальнейшего совершенствования законодательства в области обращения с отходами, а, следовательно, и регулирования отношений по минимизации загрязнения почв. Основным способом утилизации твердых отходов в Республике Беларусь является их размещение на свалках, что оказывает негативное влияние на состояние земель. Согласно мнению экспертов, доля вторичных материальных ресурсов в твердых бытовых отходах, являющихся потенциальным сырьем для промышленного использования, достигает 60%. Но на данный момент переработка ТБО позволяет получать не более 10–15% вторичных материалов. Беларусь ежегодно производит около 30 млн. тонн мусора и только порядка 35% промышленного и 4–5% бытового мусора перерабатывается [2]. Следовательно, чтобы ТБО использовались как вторичное сырье в максимальном объеме, необходимо принять соответствующие нормы законодательства, а также разработать соответствующую государственную политику в данной сфере. На сегодняшний день в Беларуси не существует крупных мусороперерабатывающих заводов. Соответственно, строительство таких заводов также положительно повлияет на экологическую обстановку. Таким образом, решения проблемы загрязнения почв отходами является актуальной в настоящее время и требует соответствующей государственной политики и правового регулирования.

#### Список литературы

1. Матявин, А. Краткий обзор отрасли по переработке твердых бытовых отходов // EnterInvest [Электрон. ресурс]. – 2013. – Режим доступа: [http://www.enter-invest.com/ru/news\\_and\\_publications/publications/32.html](http://www.enter-invest.com/ru/news_and_publications/publications/32.html). – Дата доступа: 01.02.2013.
2. Экологическое управление и более чистое производство // Орган по экологической сертификации БНТУ [Электрон. ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://www.iso14000.by/library/books>. – Дата доступа: 01.02.2013.

### **К ВОПРОСУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ РАБОТНИКАМ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

*О.П. Михайлова  
Минск, БГУ*

Целью исследования является анализ вопроса предоставления работникам юридических гарантий при прекращении трудового договора, разработка теоретических положений и практических рекомендаций по реализации права работников на неимущественные гарантии при прекращении трудового договора.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что трудовому договору как основе трудовых правоотношений в юридической науке всегда уделялось должное внимание. Важным направлением трудового права является изучение правовых отношений по предоставлению юридических гарантий, предоставляемых работникам при прекращении трудового договора. Социальная значимость данного круга отношений чрезвычайно велика. При их неэффективном регулировании увеличивается напряженность в сфере труда и обществе в целом.

Вместе с этим обозначились и неизвестные ранее проблемы. Не будет преувеличением сказать, что современная правовая регламентация отношений по расторжению трудового договора не удовлетворяет как работника, так и нанимателя. Права работников нередко нарушаются при увольнении и не находят должной защиты.

Поэтому представляет значительный интерес исследование отношений по предоставлению юридических гарантий работникам, при прекращении трудового договора.

**Материал и методы.** При написании данной статьи использовались Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, Трудовой кодекс Российской Федерации. При проведении исследования использовались как общенаучные методы познания (анализ, индукция, сравнение), так и специально-юридические методы исследования (формально-юридический, структурно-функциональный, сравнительного правоведения).

**Результаты и их обсуждение.** Вопросы исследования юридических гарантий при прекращении трудового договора занимают довольно значительное место в науке трудового права.

Конституция Республики Беларусь признает, что человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства [1].

Статья 90 Трудового кодекса Республики Беларусь раскрывает содержание понятия гарантий, как средств, способов и условий, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений [2].

Как видно такая формулировка не содержит указание на их правовой характер и предусматривает, что с помощью гарантий обеспечивается осуществление предоставленных прав в области социально-трудовых отношений исключительно работникам.

Как следует из приведенного в Трудовом кодексе Республики Беларусь определения гарантий в сфере труда, они призваны обеспечить трудовые права работников. Сущность правового положения личности на современном этапе определяется не только официально провозглашенными правами, но и их гарантированностью.

Одной из основных задач Трудового кодекса Республики Беларусь является установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей [2].

В ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что основными целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Одним из принципов правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации является установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей [3].

Проанализировав Трудовой кодекс Российской Федерации, отметим, что наличие гарантий трудовых прав работников предопределено целями и принципами трудового права в целом, которые нашли легальное закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Оценивая роль нашего государства в реализации права граждан на гарантии в социально-трудовой сфере на современном этапе, к сожалению, приходится констатировать, ставшее очевидным для всего общества реальное положение дел, свидетельствующее о недобросовестном исполнении нанимателями норм трудо-

вого законодательства. Прежде всего, об этом свидетельствуют такие факты, как крайне низкий уровень соблюдения гарантий, предоставляемых работникам при прекращении трудового договора, т.к. незаконное увольнение причиняет работнику не только материальный ущерб, выражающийся в утрате заработка, который для многих является основным, а порою и единственным источником существования, но и моральный вред в виде нравственных страданий, выражающийся в ненужности обществу. Поэтому необходимо закрепить в статье 2 Трудового кодекса Республики Беларусь, следующую норму, что «основными целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан».

По мнению автора, права работников могут иметь как имущественный, так и неимущественный характер. Существующие гарантии для осуществления этих прав также могут быть имущественного или неимущественного характера.

При этом неимущественные гарантии призваны обеспечить сохранение прежних условий трудовой деятельности, в частности места работы. Имущественные гарантии всегда связаны с получаемой работником заработной платой. Поэтому в тех случаях, когда речь идет о сохранении за работником среднего заработка или его части, можно сделать вывод о предоставлении ему имущественных гарантий.

Огромную роль в предоставлении неимущественных гарантий обусловлено обеспечением прав, возникающих у работников в трудовых отношениях.

Основной из неимущественных гарантий, при прекращении трудового договора, является право работника на предупреждение об увольнении в разумный срок, если он не совершил серьезного проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от нанимателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения.

К сожалению, многие работники не обладают правовой грамотностью, что приводит к их несостоятельности отстаивать свои права в случае незаконного увольнения. Вследствие этого автор предлагает закрепить в Трудовом кодексе Республики Беларусь в качестве одной из гарантий право работника на получение консультации у компетентных органов по вопросам прекращения трудового договора. Т.к. для обращения работников в суд по делам об увольнении в ст. 242 ТК установлен месячный срок, со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов, обязанность нанимателя при увольнении работника сообщать ему о сроках обращения в суд, считаю необходимым обязать нанимателя предупреждать об этом сроке работника.

Это позволяет сделать вывод, что соблюдение нанимателем данных неимущественных гарантий при увольнении работников, позволит соблюсти государственные гарантии граждан в сфере социально-трудовых прав, закрепленных в Конституции Республики Беларусь и в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

**Заключение.** Таким образом, соблюдение нанимателем норм действующего законодательства позволит на практике реализовать работникам гарантии, предоставляемые им при прекращении трудового договора.

#### Список литературы

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на Республиканских референдумах 1996 года и 17 октября 2004 года) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон, ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2013.

2. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 в ред. Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон, ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2013.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ в ред. Закона Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. // Трудовой Кодекс Российской Федерации. – 2013 [Электрон, ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.- Дата доступа 06.01.2013.

## **К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ КРИТЕРИЕВ ПРИЗНАНИЯ ДЕЯНИЯ МАЛОЗНАЧИТЕЛЬНЫМ**

*О.О. Новик  
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

В современных условиях далеко не совершенного законодательства и весьма противоречивой правоприменительной практики особую актуальность приобретают вопросы определения границ преступного. В связи с этим в зоне внимания ученых и правоприменителя оказывается такая правовая категория, как «малозначительное деяние».

Между тем, несмотря на важность как для уголовно-правовой доктрины, так и для практики реализации положений уголовного закона, категория «малозначительность деяния» отличается весьма низкой степенью своей теоретической разработанности.

Целью настоящего исследования является определение условий, при которых совершённое деяние признаётся малозначительным.

**Материал и методы.** В ходе настоящего исследования были использованы как общелогические методы (анализ, аналогия, индукция, дедукция), так и частные методы исследования (формально-юридический).

**Результаты и их обсуждение.** Малозначительному деянию посвящена ч. 4 ст. 11 УК. Согласно указанной уголовно-правовой норме: *«Не являются преступлением действие или бездействие, формально содержащее признаки какого-либо деяния, предусмотренного УК, но в силу малозначительности не обладающие общественной опасностью, присущей преступлению. Малозначительным признаётся деяние, которое не причинило и по своему содержанию и направленности не могло причинить существенного вреда охраняемым уголовным законом интересам. Такое деяние в случаях, предусмотренных законом, может повлечь применение мер административного или дисциплинарного взыскания».*

Исходя из законодательного описания малозначительное деяние не является преступлением при наличии одновременно двух условий. Первое: оно должно формально содержать признаки, какого либо деяния, предусмотренного УК. Иными словами, в нем чисто внешне должна присутствовать уголовная противоправность. Второе: в нем отсутствует признак (свойство) преступления – общественная опасность. Как правило, она отсутствует, потому что ущерб, причиненный деянием не криминальной степени, а гражданско-правовой, административной, дисциплинарной, аморальной. Отсюда деяние в целом оказывается не преступным. В связи с чем, прекращая дело или не принимая его к производству ввиду малозначительного деяния, следователь или суд рассматривают вопрос о возможности иной, не уголовно-правовой меры ответственности за него.