1. **Административно-правовые нормы: понятие и виды**

Административно-правовая норма — исходный, основополагающий эле­мент механизма административно-правового регулирования. *Администра­тивно-правовая норма* — *это общеобязательное, структурно организован­ное, государственно-властное веление, содержащееся в нормативном право­вом акте, регулирующее общественные отношения в сфере государственного управления, а также отношения управленческого характера, возникающие в иных сферах жизнедеятельности общества.*

Административно-правовые нормы имеют свою внешнюю форму выражения. Эта форма получила название «источники административно-правовых норм». Административно-правовые нормы практически находятся (выражаются) в юридических актах. Подобные акты могут издавать различные [органы государственной власти](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%8B_%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8). Разумеется, речь идет не о всех актах, издаваемых этими органами, а лишь о тех, которые являются нормативными и содержат нормы административного права.

К числу источников административно-правовых норм относятся:

1. [Конституция](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D1%8F);
2. [Законы](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD);
3. нормативные акты [Президента Республики Беларусь](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82_%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%81%D1%8C) и [Администрации Президента](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0_%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%81%D1%8C); нормативные постановления Совета Министров Республики Беларусь;
4. нормативные акты местных исполнительных и распорядительных органов;
5. нормативные акты республиканских органов;
6. межгосударственные соглашения;
7. нормативные акты руководителей государственных объединений, предприятий, учреждений.

Конституция Республики Беларусь является источником лишь в той части, нормы которой имеют административно-правовую направленность. К ним следует отнести, например, нормы, закрепляющие основы права, свободы и обязанности граждан, реализуемые преимущественно в сфере государственного управления (ст.ст. 25, 27-30, 33-37, 39, 40, 42, 49, 57 Конституции); нормы, регулирующие вопросы формирования, полномочий и деятельности органов в сфере государственного управления. Конституция является преимущественно источником конституционного права, а ее нормы – нормами этой отрасли права. Эти нормы – в первую очередь нормы конституционного права, но одновременно они и нормы административного права.

Законы – также важный [источник](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA) административно-правовых норм. Законов, содержащих нормы административного права, довольно много. В качестве примеров можно назвать законы Республики Беларусь «О Совете Министров Республики Беларусь и подчиненных ему государственных органах», «О Национальной академии наук Беларуси». Среди них немаловажное значение занимают [кодексы](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81), имеющие статус законов, например, Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях, [Таможенный кодекс](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81), [Водный кодекс](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81), [Трудовой кодекс](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81) и другие. Некоторые из них являются комплексными источниками, т.е. источниками нескольких [отраслей права](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BB%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0). Например, в Водном кодексе Республики Беларусь (разд. 3 и 4) преобладают нормы экологического права, но вместе с тем и имеются [нормы административного права](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%8B_%D0%B0%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0&action=edit&redlink=1), к которым, в первую очередь, относятся нормы, определяющие [государственное управление](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) в области использования и охраны вод.

Трудовой кодекс – фундамент трудового права, но в нем наличествуют и нормы административного права. Например, статьи 11-14, многие нормы глав 2-6, 10-15, определяющие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, нормы главы 39, регулирующие вопросы [надзора](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D0%B4%D0%B7%D0%BE%D1%80) и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Названные нормы, являясь нормами трудового права, одновременно являются и нормами административного права, ибо они самым непосредственным образом связаны с одним из важных институтов административного права – государственной службой, правовым положением служащих, отношениями, возникающими в процессе их деятельности.

К нормативным актам Президента в первую очередь относятся декреты. Они всегда нормативны и могут содержать нормы административного права. Например, [Декрет Президента](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%94%D0%B5%D0%BA%D1%80%D0%B5%D1%82_%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0&action=edit&redlink=1) Республики Беларусь от 17 октября 2001 г. №25 «О повышении роли науки и реформировании Национальной академии Наук Беларуси».

Могут быть нормативными и содержать нормы административного права и указы Президента Республики Беларусь (Указ Президента РБ от 13 ноября 2001 г. №660 «О некоторых вопросах деятельности Управления делами Президента Республики Беларусь».

Источниками административного права могут быть акты республиканских органов государственного управления: приказы, постановления, инструкции, методические указания, отраслевые стандарты и другие.

Нормативные акты республиканских органов (министерств, государственных комитетов, [комитетов](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82) при Совете Министров Республики Беларусь), как и нормы, находящиеся в них, могут иметь общий характер, т.е. распространять свое действие как на организации, так и на граждан, надведомственный, т.е. распространять на организации независимо от их подчиненности, и ведомственный, т.е. иметь юридическую значимость только в своей системе, как, например, [приказ](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7) Министерства обороны Республики Беларусь от 25 января 1999 г. «О порядке медицинского освидетельствования [водолазов](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B0%D0%B7) в Вооруженных силах Республики Беларусь».

Акты местных Советов и местных исполнительных и распорядительных органов также могут быть источниками административно-правовых норм. Например, решение Минского горисполкома от 15 июня 1999 г. «Об учреждении премии Минского горисполкома для учащихся детских школ искусства города» является таковым, так как оно содержит нормы административного права. Не исключаются из источников норм административного права также нормативные акты руководителей государственных объединений, предприятий, учреждений и организаций.

Административно-правовые нормы, как и нормы других отраслей права, обладают общими признаками юридических норм: относятся к числу социальных норм, являются государственно-властными велениями, при­нимаются субъектами правотворчества, обеспечиваются государственным при­нуждением, формально определены, структурно организованы, носят общий и общеобязательный характер, регулируют общественные отношения. Вместе с тем административно-правовым нормам присущи определенные особенности, к числу которых относятся:

- объектом административно-правового регулирования выступает особый вид общественных отношений — управленческий;

- административно-правовые нормы являются средством реализации пуб­личных интересов в сфере государственного управления;

- устанавливаются органами государственной власти, местного самоуправления, администрациями предприятий, учреждений, организаций;

- содержатся в нормативных правовых актах различной юридической силы (законах и подзаконных нормативных правовых актах);

- носят представительно-обязывающий характер;

- обеспечиваются мерами государственного принуждения;

- преследуют цель обеспечения должного управленческого порядка;

- во многих случаях регулируют общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования иных отраслей права (земельного, экологи­ческого, финансового, предпринимательского и др.).

Важное познавательное и правореализационное значение имеет класси­фикация административно-правовых норм. Научно обоснованная классифика­ция административно-правовых норм позволяет, во-первых, определить место административно-правовой нормы в системе правовых норм; во-вторых, глуб­же проникнуть в сущность административно-правовых норм; в-третьих, значи­тельно совершенствовать процесс правотворческой и правоприменительной деятельности.

Качество классификации зависит от выбора оснований классификации, которые должны обладать существенными признаками классифицированного явления. Наиболее характерные свойства административно-правовых норм проявляются при проведении классификации по следующим основаниям:

- по функциям в механизме правового регулирования;

- по предмету правового регулирования;

- по функциям права;

- по методу правового регулирования;

- по содержанию предписания;

- по действию в пространстве;

- по действию во времени;

- по действию в отношении круга лиц;

- по юридической силе.

*По функциям в механизме правового регулирования* выделяют: исходные административно-правовые нормы, нормы-правила поведения.

Исходные административно-правовые нормы носят общий характер: в них правовой материал изложен в абстрактной форме и выполняет особую роль в механизме административно-правового регулирования. В этих нормах содер­жатся исходные начала организации и функционирования данного механизма. В свою очередь отправные нормы подразделяются на нормы-принципы, определительно-установочные нормы, нормы-дефиниции. *Нормы-принципы* закреп­ляют принципы административного права. *Определителъно-установочные нормы* содержат цели, задачи, формы и средства правового регулирования от­дельных административно-правовых отношений. В *нормах-дефинициях* закрепляются административно-правовые ка­тегории и понятия. Эти нормы выполняют ориентирующую роль в регулирова­нии управленческих отношений. Отсутствие легальных дефиниций в админи­стративно-правовом законодательстве привело бы к «параличу» всего механизма административно-правового регулирования.

*Нормы-правила поведения* в отличие от исходных норм непосредственно регулируют управленческие отношения. В них закрепляются права, свободы, обязанности и ответственность участников управленческих отношений. В ре­зультате реализации данных норм происходит перевод участников государст­венного управления в качество субъектов административно-правовых отноше­ний.

По *предмету правового регулирования* административно-правовые нормы подразделяются на *материальные* и *процессуальные.* Объединение в рамках одной отрасли права юридических норм, регулирующих матери­альные и процессуальные общественные отношения, является качественной особенностью административного права. Материальные административно-правовые нормы регулируют управленческие отношения по существу, в то время как процессуальные нормы определяют порядок их реализации и в этой связи выполняют служебную роль. Вместе с тем законность управленческой деятельности в ряде случаев предопределяется реализацией административно-процессуальных норм.

В зависимости от *функций права* различают *регулятивные* и *охранитель­ные* административно-правовые нормы. Регулятивные нормы регулируют пози­тивные управленческие отношения путем предоставления субъективных прав и возложения юридических обязанностей на субъектов государственного управ­ления. Охранительные нормы административного права обеспечивают охрану позитивных управленческих отношений, вытеснение отношений, чуждых обществу. Охранительные административно-правовые нормы высту­пают вторичным средством регулирования управленческих отношений. Они пресекают, запрещают и карают лиц, совершивших деяния, нарушающие нор­мальные условия развития управленческих отношений, и вытесняют отноше­ния, чуждые существующим государственно-правовым приоритетам. Не следу­ет упрощенно воспринимать охранительные административно-правовые нормы как дополнение к регулятивным. Им присуща мощная профилактическая со­ставляющая, что в ряде случаев позволяет предвосхитить совершение правона­рушений в сфере государственного управления.

В зависимости *от метода правового регулирования* различают *импера­тивные, диапозитивные, поощрительные* и *рекомендательные* административ­но-правовые нормы. Императивные административно-правовые нормы содер­жат строго обязательные категорические требования к участникам управленче­ских отношений, не допускают отступления от предписанных вариантов пове­дения. Для административного права характерно доминирование императивных норм, что предопределено иерархическим построением управленческих отно­шений.

Диапозитивные нормы административного права предоставляют возмож­ность выбора вариантов поведения участникам управленческих отношений в границах, определенных правовыми нормами. Формирование и реализация этих норм предопределена автономией участников управленческих отношений. В настоящее время их число увеличивается, что обусловлено более широким применением административных договоров в государственном управлении.

Поощрительные административно-правовые нормы представляют собой предписания, закрепляющие меры поощрения, и применяются к участникам управленческих отношений при наличии в их действиях факта заслуги. Реко­мендательные административно-правовые нормы устанавливают наиболее це­лесообразный вариант поведения в сфере государственного управления с точки зрения личности, общества и государства.

По *содержанию предписания* различают *запрещающие, обязывающие* и *управомочивающие* административно-правовые нормы. Запрещающие нормы содержат правовые Запреты, предписывают воздержаться от определенных ва­риантов поведения под угрозой наказания. Обязывающие административно-правовые нормы за­крепляют обязанности участников управленческих отношений совершить оп­ределенные действия. Для их конструирования используют слова «должен», «обязан».

По *действию в пространстве* различают административно-правовые нормы, действующие *на всей территории Республики Беларусь.* Территориальный масштаб деятель­ности административно-правовых норм предопределяется компетенцией субъ­екта правотворчества, но в отдельных случаях Президент РБ, федеральные ор­ганы исполнительной власти и другие субъекты государственного управления могут принимать нормативные правовые акты, которые действуют на террито­рии отдельного субъекта федерации или муниципального образования.

По *действию во времени* административно-правовые нормы могут быть классифицированы на действующие *без ограничения срока действия* (бессроч­ные) и *ограниченные определенным сроком действия* (срочные, временные). Срок действия административно-правовой нормы играет большую роль в правореализационной деятельности субъектов государственного управления. Од­ним из обязательных условий правильной реализации административно-правовой нормы является ее проверка. Бессрочные нормы вступают в юридиче­скую силу и действуют до момента фактической или юридической отмены. Действие срочной нормы определяется в нормативном правовом акте, в котором закрепляется конкретный временной период, в течение которого норма об­ладает юридической силой. Временные или краткосрочные нормы вступают в юридическую силу при наступлении определенных юридических фактов (чрезвычайных обстоятельств), которые закрепляются в нормативных правовых актах.

По *действию в отношении круга лиц административно-правовые* нормы подразделяются на нормы *общего и специального действия.* Нормы общего действия распространяют свое действие на неограниченный круг участников управленческих отношений. Исключение, как правило, составляют только субъекты, обладающие правовыми иммунитетами (депутаты, дипломаты, судьи и т. п.). Специальные административно-правовые нормы регулируют поведение определенных групп участников управленческих отношений (родителей и лиц, их замещающих, водителей, врачей и т. п.). К числу таких норм относятся те, которые устанавливают административную ответственность должностных лиц. Эта норма применяется в от­ношении должностных лиц банковских учреждений, на которых возложены обязанности по контролю за выполнением организациями или их объединения­ми правил ведения кассовых операций.

По *юридической силе* административно-правовые нормы подразделяются на *нормы законов* и *нормы подзаконных нормативных правовых актов.* Одной из особенностей административного права как отрасли права явля­ется низкий уровень систематизации источников. Административное право, в отличие от уголовного права, для которого единственным источником является уголовный закон, включает большой массив нормативных правовых актов раз­личной юридической силы. В настоящее время кодифицировано администра­тивное законодательство, регламентирующее вопросы административной от­ветственности и производства по делам об административных правонарушени­ях. Определение юридической силы административно-правовой нормы, установление ее места в системе источников административного права имеет значение при реализации данных норм, предупреждении юридических коллизий, что в конечном итоге сказывается на состоянии законности и госу­дарственной дисциплины в сфере публичного администрирования.

Будучи элементом механизма административно-правового регулирова­ния, административно-правовая норма имеет внутреннюю организацию (струк­туру). Уяснение структуры административно-правовой нормы имеет важное теоретическое и прикладное значение. Это позволяет более глубоко проникнуть в сущность административно-правовой нормы, а, следовательно, избежать ошибки при ее реализации.

Следует различать структуру исходных административно-правовых норм и норм-правил поведения. Исходные административно-правовые нормы закре­пляют правовые установления материального или процессуального характера и по этой причине имеют монолитную структуру.

Логическая структура административно-правовой нормы правила пове­дения включает гипотезу, диспозицию и санкцию.

*Гипотеза* — это часть административно-правовой нормы, указывающая на условия, при наступлении которых норма вступает в действие. Гипотеза ад­министративно-правовой нормы позволяет «привязать» абстрактный вариант поведения, выраженный в форме гипотетического суждения, к конкретной жизненной ситуации, субъекту, времени и месту.

По степени определенности гипотеза может быть абсолютно определен­ной (указываются конкретные обстоятельства, при наличии которых норма вступает в действие), относительно определенной (излагаются общие условия действия нормы). С точки зрения строения различают простые гипотезы (ука­зывается только одно обстоятельство), сложные (действие нормы зависит от наличия совокупности факторов — двух и более), альтернативные (норма всту­пает в действие при наличии одного из перечисленных обстоятельств). В зави­симости от способа изложения гипотезы подразделяются на казуистические (детально излагаются условия действия нормы), абстрактные (объединяют в се­бе ряд обстоятельств вступления нормы в действие).

*Диспозиция* — часть административно-правовой нормы, содержащая правило поведения, которому должны следовать участники управленческих от­ношений. Она выступает важнейшим элементом административно-правовой нормы, ее сердцевиной, в которой заключена модель правомерного поведения. Вместе с тем диспозиция не может быть реализована вне связи с другими эле­ментами нормы.

В зависимости от построения различают простые диспозиции (называют вариант поведения, не раскрывая его содержание), описательные (называют все существенные признаки поведения), ссылочные (не излагают вариант поведения, а отсылают для ознакомления с ним к другой норме закона).

*Санкция* — часть административно-правовой нормы, указывающая на негативные последствия, возникающие в результате нарушения диспозиции административно-правовой нормы. Санкция выполняет роль важного средства обеспечения действия административно-правовой нормы и механизма админи­стративно-правового регулирования в целом.

В зависимости от степени определенности санкции административно-правовые нормы разделяются на абсолютно-определенные (точно указывается размер неблагоприятных последствий), относительно-определенные (называются нижняя и верхняя границы неблагоприятных по­следствий), альтернативные (предлагается на выбор пра­воприменителя один из возможных вариантов поведения).

Принятие административно-правовых норм не является самоцелью, а служит средством повышения уровня организованности управленческих отно­шений. Качество регулирования управленческих отношений возможно увидеть только в процессе реализации конкретных норм. *Реализация административ­но-правовой нормы* — это практическое претворение предписаний административно-правовой нормы в правомерное поведение участников управленческих отношений.

Реализацию административно-правовых норм можно рассматривать как процесс и как конечный результат. Реализация как процесс представляет собой последовательность совершения определенных действий. Реализация как ре­зультат — это качественное состояние управленческих отношений (админист­ративно-правовые отношения).

Реализация административно-правовых норм осуществляется в форме со­блюдения, исполнения, использования и применения.

*Соблюдение* — это форма реализации запрещающих административно-правовых норм, когда субъекты управленческих отношений должны воздер­жаться от определенных вариантов поведения под угрозой наказания. Соблю­дение выступает в качестве «пассивной» формы реализации административно-правовых норм и его социальное значение заключается в том, чтобы не допус­тить действий, способных причинить ущерб личности, обществу или государ­ству.

*Исполнение* — форма реализации обязывающих административно-правовых норм, когда субъект государственного управления должен осущест­вить возложенные на него юридические обязанности. Это активная форма правореализации, когда недопустимо воздержание от предписанного варианта по­ведения, а совершаемый акт поведения направлен на удовлетворение прав и за­конных интересов управомоченного субъекта.

*Использование* — это форма реализации права, при которой субъект го­сударственного управления реализует юридические возможности, предостав­ленные ему административно-правовой нормой. Посредством использования реализуются управомочивающие административно-правовые нормы. Это наи­более активная форма реализации административно-правовых норм, когда ини­циатива концентрируется в руках управомоченного субъекта, который может отказаться от реализации своих правомочий и не опасаться за негативные пра­вовые последствия.

*Применение* норм административного права выступает особой формой их реализации, которая состоит в разрешении управомоченным субъектом конкретного управленческого дела с вынесением индивидуальных юридиче­ских актов. В юридической литературе отмечается, что необходимость в применении норм административного права возникает в следующих случаях. Во-первых, когда без решения уполномоченного органа (должностного лица) не могут возникнуть права и обязанности, отвечающие требованиям норм административного права. Во-вторых, когда существует спор о наличии или отсутствии субъективных прав и юридических обязанностей у субъектов управленческих отношений, когда стороны спора не могут прийти к компро­миссному варианту решения. В-третьих, когда возникает потребность в при­менении мер государственного принуждения. В-четвертых, когда требуется в официальном порядке установить, подтвердить наличие или отсутствие кон­кретных фактов и признать их юридическое значение. В-пятых, когда необ­ходимо осуществить контроль за правильностью приобретения прав и возложения обязанностей в силу особой значимости определенного вида управ­ленческих отношений.

*Правоприменение* представляет собой последовательность совершения определенных действий, объединенных общей целью — разрешением инди­видуально-конкретного управленческого дела. Стадиями применения норм административного права выступают: 1) установление фактических обстоя­тельств дела (установление объективной истины по делу); 2) юридическая квалификация (соотнесение установленных обстоятельств дела с конкретной административно-правовой нормой); 3) разрешение индивидуально-конкретного управленческого дела и принятие правоприменительного акта (центральная стадия); 4) пересмотр принятого по делу решения (факульта­тивная стадия); 5) исполнение принятого по делу решения.

Реализация административно-правовых норм должна осуществляться с учетом требований законности, а также оптимальных вариантов поведения субъектов управления, что охватывается категорией «эффективности управлен­ческой деятельности».

1. **Текстовые задания**

1. К внутренним функциям государства относятся:

а) Экономическая; б) Идеологическая;

в) Экологическая; г) Социально-культурная;

д) Все выше перечисленные.

2. Первая после выборов сессия Палат Парламента созывается:

а) Президентом Республики Беларусь;

б) Правительством Республики Беларусь;

в) Центральной избирательной комиссией;

г) Парламентом старого созыва.

3. Верно ли утверждение, что административная дееспособность граждан возникает с 16 лет?

А) Да;

Б) Нет.

4. Вставьте пропущенные слова из предложенных вариантов. Гражданин может быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение ... по месту его жительства нет сведений о мес­те его пребывания.

а) 6 месяцев; б) 2 лет;

в) 3 лет; г) 5 лет;

д) 1 года.

5. Ипотекой признается залог:

а) Недвижимости;

б) Транспорта;

в) Товаров;

г) Ценных бумаг или денежных средств;

д) Все вышеперечисленное.

6. Назовите заключительную часть судебного разбирательства:

а) Рассмотрение дела по существу;

б) Судебные прения;

в) Последнее слово сторон;

г) Постановление и оглашение судебного решения.

7. Верно ли утверждение, что обязанность по содержанию детей возлагается на их отца?

А) Да;

Б) Нет.

8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за:

а) 1 неделю; б) 2 недели;

в) 1 месяц; г) 2 месяца.

9. Укажите виды наказаний, применяемые к несовершеннолетнему лицу:

а) Общественные работы; б) Штраф;

в) Ограничение свободы; г) Конфискация;

д) Лишение свободы.

10. Верно ли утверждение, что подземные водные источники являются объектами экологическо­го права?

а) Да;

б) Нет.

**3. Задача по теме «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя»**

В бухгалтерии торгово-закупочной фирмы «Заря» работало 6 бухгалтеров. В новом штат­ном расписании предусмотрено 4 бухгалтера. Была упразднена и должность заместителя главно­го бухгалтера. Три работника бухгалтерии подлежали увольнению по сокращению штатов. Ди­ректор фирмы решил уволить по п. 1 ст.42 ТК бухгалтера Светлову, работавшую в бухгалтерии сравнительно небольшой срок - всего 2 года, бухгалтера Коноплеву, имеющую среднее специ­альное образование. Кроме того, с тем, чтобы оставить на работе зам. главного бухгалтера, ей был предложен перевод на должность бухгалтера, с чем она согласилась, а третий бухгалтер, Волынцева, чья должность не сокращалась, тоже подлежала увольнению, так как на ее место пере­водилась зам. главного бухгалтера как более квалифицированный работник.

Предупредив устно всех трех указанных работниц о предстоящем увольнении, директор издал приказ об их увольнении с выплатой двухнедельного среднего заработка.

Все трое уволенных решили оспорить приказ. Светлова при этом указала, что имеет выс­шее специальное образование и по квалификации выше оставленных на работе бухгалтеров. Коноплева сослалась на то, что в объединении была вакантная должность учетчицы на складе, но ей такой перевод не предложили. Волынцева заявила, что ее должность не упразднялась и она вообще не могла быть уволена по сокращению штатов.

Все трое указали на то, что администрация нарушила порядок увольнения. Просили вос­становить их на прежней работе.

/. *Назовите основания, по которым наниматель может уволить работника при отсут­ствии его вины (см. ст. 42 ТК).*

*2. Подробно осветите все условия, при наличии которых допускается увольнение работ­ника по п.1 ст. 42 ТК, обратив особое внимание на увольнение по сокращению штатов.*

*3. Каков порядок увольнения по п.1 ст.42 ТК?*

*4. Оцените с точки зрения действующего законодательства действия администрации фирмы по отношению к каждой из трех работниц. Обсудите их аргументы.*

*5. В какой орган и в какой срок они вправе обратиться за разрешением спора. Какие кон­кретно они могут заявить требования и какое должно быть принято решение по спору? Напи­шите проект этого решения.*

1. Согласно [ст.42](http://spravka-jurist.com/base/part-nz/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК РБ основанием, по которому наниматель может уволить работника при отсутствии его вины является ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпри-нимателя, сокращения численности или штата работников.
2. Пункт 1 ст. 42 ТК содержит три самостоятельных основания расторжения трудового договора:

**·** ликвидация организации;

**·** прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;

**·** сокращение численности или штата работников.

Прекращение трудового договора производится с указанием точной причины увольнения: уволен в связи с ликвидацией организации; уволен в связи с сокращением численности работников; уволен в связи с сокращением штата работников; уволен в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя.

Ликвидация организации означает прекращение ее деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 57 Гражданского кодекса Республики Беларусь) (ГК). При ликвидации увольнению подлежат все работники без какого-либо исключения, в том числе беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

Юридическое лицо ликвидируется по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, по решению суда, а также иных органов в случаях, предусмотренных законодательными актами. При решении вопроса, имеет ли место ликвидация организации, следует руководствоваться нормами ГК, регулирующими порядок ликвидации юридических лиц (ст. 57-62 ГК).

Реорганизация юридического лица - это прекращение деятельности организации без ликвидации ее дел и имущества. Различают пять видов реорганизации: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование.

Вопросы реорганизации регулируются нормами гражданского законодательства.

При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом.

При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них в соответствии с разделительным балансом переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица.

При преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменение организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом, за исключением прав и обязанностей, которые не могут принадлежать возникшему юридическому лицу (ст. 54 ГК).

При реорганизации права и обязанности реорганизуемой организации переходят в порядке правопреемства новой организации, и увольнение возможно только при сокращении объемов работ или сокращении численности или штата работников. Доказательствами в этом случае могут являться баланс предприятия, акт ликвидационной комиссии, наличие правопреемства имущественных прав и обязанностей.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером по п. 1-1 ст. 47 ТК.

Если при смене собственника имущества происходит реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации, трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с п. 5 ст. 35 ТК. Если же условия, предусмотренные трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК (п. 25, 26 Постановления № 2).

Сокращение численности или штата работников является одним из мероприятий по улучшению работы юридического лица и укомплектованию его наиболее квалифицированными кадрами. Если речь идет о сокращении работников, занятых на работах, включенных в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), то они увольняются по сокращению численности. Если же сокращаются работники, занимающие должности, предусмотренные в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, то они увольняются по сокращению штата. Под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц безотносительно к объему выполняемой работы, а также сокращение работ в учреждении. При сокращении штата изменяется штатное расписание или структура управления организацией. При сокращении численности работников штатное расписание и структура предприятия, как правило, не меняются. Основанием сокращения численности или штата работников могут являться уменьшение объемов работ, совершенствование методов и приемов труда, внедрение нового оборудования, автоматизация процессов, внедрение комплексных технологий, проведение технических и организационных мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников определенных специальностей. При этом численность других специальностей может и увеличиваться. В результате мероприятий по совершенствованию производства может быть сокращена общая численность работающих на предприятии или из штатного расписания исключаются единицы (должности).

При сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по п. 1 ст. 42  ТК менее квалифицированного работника. Если наниматель этим правом не воспользовался, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки) (п. 28 Постановления № 2).

Однородные профессии (должности) характеризуются, прежде всего, аналогичными или сходными функциями с возможным различием в квалификации (разряд, класс, категория). Этот вопрос решается в каждом конкретном случае путем сравнения условий трудовых договоров работников. При этом могут быть использованы ЕТКС, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, иные квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке, должностные инструкции и т. п.

Увольнение по п. 1 ст. 42 ТК в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). При рассмотрении исков о восстановлении на работе лиц, уволенных по сокращению численности или штата работников, суды должны истребовать от нанимателя доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что наниматель не имел возможности перевести работника, с его согласия, на другую работу у того же нанимателя. Невыполнение нанимателем обязанности по принятию мер к трудоустройству является основанием для восстановления работника на прежнее место работы.

При наличии оснований для увольнения работника по указанным причинам наниматель обязан предложить увольняемому работнику другую работу, если она имеется на предприятии. При этом работнику следует предложить работы по всем имеющимся вакансиям, соответствующим уровню квалификации увольняемого работника, и работы более низкой квалификации. Следует предлагать увольняемому работнику и перевод на неквалифицированные работы (дворник, уборщик, гардеробщик и т. п.), поскольку в связи с напряженностью на рынке труда увольняемый работник может согласиться и на такую работу. Непредложение таких работ может повлечь восстановление на работе, если в судебном заседании истец заявит, что он согласен был пойти на любую неквалифицированную работу, однако ему эти работы не предлагали.

1. Законодательством на нанимателя возложен ряд обязанностей, выполнение которых является основой законного и обоснованного увольнения работника по п.1 ст.42 ТК РБ.

Как следует из содержания п.1 ст.42 ТК РБ нанимателю предоставлено право уволить работника по сокращению численности или штата работников. Законодатель не случайно употребляет словосочетание «сокращение численности или штата работников». Если речь идет о сокращении работников, работающих на работах, включенных в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕКТС), то они увольняются по сокращению численности. В их трудовых книжках должна быть сделана следующая запись: «Уволен по п.1 ст.42 ТК РБ в связи с сокращением численности». В том случае, когда речь идет о сокращении работников, занимающих должности, предусмотренные в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, то они увольняются по сокращению штата. В их трудовых книжках должна быть сделана следующая запись: «Уволен по п.1 ст.42 ТК РБ в связи с сокращением штата».

Расторжение трудового договора по п.1 ст.42 ТК РБ возможно и в тех случаях, когда в связи с изменением характера (вида) работ сокращается лишь численность работников определенных профессий и специальностей, в то время как численность работников других профессий и специальностей увеличивается.

При проведении сокращения численности или штата работников нанимателю предоставлено право в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по рассматриваемому основанию менее квалифицированного работника. Если наниматель этим правом не воспользовался, то орган по рассмотрению трудовых споров не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки).

В [постановлении](http://spravka-jurist.com/base/part-nz/part-jd/tx_asxafy.htm) Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17 июня 1994 г. с последующими изменениями и дополнениями «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» разъяснено, что, разрешая споры работников, уволенных по основаниям ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников ([п.1](http://spravka-jurist.com/base/part-nz/part-qz/tx_wszdjy.htm) ст.42 ТК РБ) в связи с перестановкой, следует иметь в виду, что однородная профессия характеризуется прежде всего аналогичными или сходными по содержанию трудовыми функциями работников в рамках одной специальности, но с возможным различием в квалификации (разряде, классности, категории). Этот вопрос решается в каждом конкретном случае путем сравнения условий трудовых договоров работников. При этом могут быть использованы данные Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕКТС), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Целесообразность сокращения численности или штата работников определяет сам наниматель.

Документами, подтверждающими сокращение численности или штата работников могут быть: приказ нанимателя; изменения, которые внесены в штатное расписание; документы, подтверждающие изменения характера работы предприятия, учреждения, организации, влекущие изменения в количественном составе работников определенных профессий, специальностей. Названные, а также другие документы, подтверждающие сокращение численности или штата работников, наниматель по требованию работника обязан предъявить ему для ознакомления.

Перед увольнением работника по рассматриваемому основанию на нанимателя возложена обязанность предложить увольняемому работнику другую работу, в том числе с условием переобучения. Перевод на другую работу, в том числе с условием переобучения, производится только с согласия работника. Работнику может быть предложена любая другая работа, кроме той, выполнение которой противопоказано ему по состоянию здоровья. Иными словами, на нанимателя возлагается обязанность принять все меры к переводу подлежащего увольнению работника на другую работу. Невыполнение нанимателем данной обязанности является основанием для восстановления работника на прежней работе. Поэтому рекомендуется нанимателю в целях подтверждения выполнения возложенной на него обязанности по переводу работника, с его согласия, на другую работу, в том числе с переобучением, все взаимоотношения по этому вопросу оформлять письменно. Это в последующем во многом упростит возможные вопросы при рассмотрении дела о восстановлении на работе работника, уволенного по [п.1](http://spravka-jurist.com/base/part-nz/part-qz/tx_wszdjy.htm) ст.42 ТК РБ, особенно в тех случаях, когда работник будет ссылаться на незаконность увольнения, в связи с тем, что нанимателем не выполнено одно из обязательных условий – перевод работника, с его согласия, на другую работу, в том числе и с переобучением.

Поскольку предупреждение работника нанимателем о предстоящем увольнении по п.1 ст.42 ТК РБ является для нанимателя обязательным, необходимо его оформить в письменном виде.

Если наниматель не предупредил работника о предстоящем увольнении по рассматриваемому основанию, такое увольнение должно быть признано незаконным со всеми вытекающими последствиями.

1. Действия администрации фирмы не правомерны.

Обязательным условием расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК является обязанность нанимателя не менее чем за два месяца уведомить работника о предстоящем его увольнении. Предупреждение работника должно быть сделано персонально в письменной форме под роспись работника. В случае отказа от росписи наниматель должен зафиксировать этот отказ составлением акта. Двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении устанавливается прежде всего в его интересах, чтобы работник имел возможность подыскать работу для трудоустройства. Поэтому этот срок без согласия работника не подлежит сокращению. В то же время возможно увольнение работника и более чем через два месяца.

В период срока предупреждения, установленного ст. 43 ТК, работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, выполнять свои трудовые обязанности, а наниматель должен создавать ему условия и оплату труда наравне с другими работниками. Если в течение срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работник ненадлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, нарушает трудовую дисциплину, то к нему могут быть приняты меры дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение за виновное неисполнение трудовых обязанностей. По желанию работника его увольнение может быть произведено и по другим основаниям: по соглашению сторон, в связи с переводом к другому нанимателю и т. п.

ТК предусмотрел также правило о том, что наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ч. 4. ст. 43 ТК). Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" (далее - Закон № 272-З) ч. 4 ст. 43 ТК дополнена указанием о том, что, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Согласие работника на увольнение до истечения двух месяцев предупреждения должно быть выражено в письменной форме. В этом случае работник увольняется по п. 1 ст. 42 ТК, а не по собственному желанию с соблюдением установленных правил увольнения по данному основанию.

При сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по п. 1 ст. 42  ТК менее квалифицированного работника.

Согласно ст. 45 ТК при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. Квалификацию работников следует сравнивать в рамках образования, разряда, категории - по опыту, способностям, сложности выполняемой работы, повышению квалификации. Более высокая квалификация одного работника по сравнению с другим может быть подтверждена совокупностью самых различных доказательств: документами о специальном образовании или повышении квалификации, приказами о поощрениях и взысканиях, отзывами и заключениями специалистов, ранее выданными характеристиками и т. п.

Увольнение по п. 1 ст. 42 ТК в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

1. Если работник предполагает, что он уволен незаконно по [п.1](http://spravka-jurist.com/base/part-nz/part-qz/tx_wszdjy.htm) ст.42 ТК РБ в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников, он может обратиться в суд в 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 получения указанных документов.

В случае незаконного увольнения суд восстанавливает работ­ника на прежнем месте работы. На практике возможно, что к моменту рассмотрения дела и восстановления работника на работе должность, с которой работник уволен, уже не существует. Однако наниматель обязан на основании решения суда издать приказ о восстановлении такого работника. В этом случае наниматель должен произвести все процедуры по увольнению в связи с сокращением численности или штата работников, за исключением обязанности по предупреждению работника о предстоящем увольнении и извещении службы занятости. Если, например, работник был восстановлен на работе в связи с тем, что не учтено преимущественное право на оставлении на работе, то наниматель должен повторно обсудить вопрос о преимуществе всех работников, работающих на должностях, аналогичных сокращаемой, и учесть все обстоятельства, после чего решить вопрос об увольнении. Если работник восстановлен на работе в связи с невыполнением нанимателем обязанности по трудоустройству сокращаемого работника, то наниматель должен предложить восстановленному работнику все вакантные должности и работы, которые он может выполнять.

В связи с сокращением их должности уволены по п. 1 ст. 42 ТК. Считают увольнение незаконным, так как наниматель не принял мер к их трудоустройству в связи с сокращением штата работников.

Поскольку предупреждение работника нанимателем о предстоящем увольнении по п.1 ст.42 ТК РБ является для нанимателя обязательным, необходимо его оформить в письменном виде.

Если наниматель не предупредил работника о предстоящем увольнении по рассматриваемому основанию, такое увольнение должно быть признано незаконным со всеми вытекающими последствиями.

Невыполнение нанимателем обязанности об уведомлении государственной службы занятости о предстоящем увольнении работника по п.1 ст.42 ТК РБ является основанием для признания увольнения работника незаконным и восстановления его на прежней работе.

Принимая решение уволить работника по п.1 ст.42 ТК РБ на нанимателя возлагается одна из основных обязанностей, которую он должен выполнить, чтобы увольнение было признано законным. Эта обязанность закреплена в [ст.45](http://spravka-jurist.com/base/part-nz/part-qz/tx_wszdjy.htm) ТК РБ. В ней предусмотрено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Таким образом, суд бы пришел к выводу, что в нарушение требований ч. 1 ст. 43 ТК ответчик не предложил истцам перевод на другую работу, которая соответствовала бы роду их деятельности и не противопоказана им по состоянию здоровья, либо другую работу, следовательно, в силу ст. 243 ТК РБ подлежат восстановлению на работе.

Если работник был уволен по сокращению численности или штата работников и нанимателем не соблюден срок предупреждения работника о предстоящем увольнении, если он не подлежит восстановлению по другим основаниям, суд изменяет дату увольнения, засчитывая в срок предупреждения время, в течение которого работник не работал.

Решение суда об изменении даты увольнения является основанием для уточнения даты увольнения работника и внесения уточнения в трудовую книжку работника, так как это имеет большое значение для исчисления непрерывного трудового стажа и решения трудовых и связанных с ними иных вопросов.

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику выплачивается заработная плата в соответствии с законодательством.

**Литература**

1. Административное право Республики Беларусь / Постникова А.А., Сухаркова А.И. - Могилев: Могилев. обл. тип., 1999.
2. Крамник АН. Административное право и государственное управление в Республике Бе­ларусь. - Мн.: Дикта, 2001.
3. Конституция Республики Беларусь 1994 года с изменениями и дополнения­ми, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 ок­тября 2004 г. - Мн.: Амалфея, 2005.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. - Мн.: Амалфея, 1999.
5. Трудовое право Республики Беларусь / В.А. Круглов. - Мн.: Дикта 2004.
6. Штобер Р. Общее хозяйственно-административное право: Основы и принципы. Экономическая конституция. – Мн.: Амалфея, 2000.