

отражение в международном праве (декларации, пакты, конвенции о правах и свободах).

Е.В. Буркова
БГЭУ (Минск)

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИЗНАНИЯ И ИСПОЛНЕНИЯ РЕШЕНИЙ ИНОСТРАННЫХ СУДОВ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Основной задачей судов Республики Беларусь является защита нарушенных прав и законных интересов юридических и физических лиц (не только белорусских, но и иностранных). При этом защита нарушенных прав иностранных физических и юридических лиц в судах нашей страны осуществляется, как правило, при наличии международного договора, заключенного между Республикой Беларусь и другим государством (или рядом государств), на основании принципа взаимности.

Принцип взаимности можно определить как предоставление определенных прав иностранным лицам на территории государства пребывания при условии, что собственным гражданам и юридическим лицам последнего предоставляются такие же права на территории иностранного государства.

Данный принцип нашел свое отражение в нормах национального процессуального законодательства: в ч. 1 ст. 245 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь (далее — ХПК) и ч. 2 ст. 542 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее — ГПК). Определенного рода проблемой видится недостаточная унификация гражданского процессуального и хозяйственного процессуального законодательства Республики Беларусь (в частности, ГПК и ХПК). Некоторые аспекты, касающиеся признания и приведения в исполнение иностранных судебных решений, отражаются в обоих кодексах аналогичным образом:

- определение территориальной подсудности;
- перечни приложений, необходимых для подачи ходатайства (заявления). Однако перечень приложений, содержащийся в ГПК, является закрытым, в отличие от перечня, предусмотренного в ХПК;
- возможность отказов в принудительном исполнении решения иностранного суда;
- порядок принудительного исполнения решения иностранного суда.

Но есть и расхождения. Различными являются перечни требований, предъявляемых к содержанию ходатайства (заявления): в ХПК такой перечень значительно расширен. При этом не видится никакой прак-

тической необходимости в таком расширении, поскольку есть общие правила составления процессуальных документов.

Приложение № 4 к ГПК устанавливает общий порядок рассмотрения ходатайств о разрешении принудительного исполнения решения иностранного суда. При этом не затрагиваются вопросы сроков, в которые рассматриваются дела такой категории, а также состав суда. В данной ситуации видится целесообразным включение соответствующих норм в Приложение № 4 к ГПК.

В ХПК же порядок рассмотрения заявлений урегулирован более детально. В частности, отражены такие вопросы, как срок рассмотрения и количество судей, рассматривающих такие дела. В этом видится преимущество ХПК перед ГПК.

Считаем необходимым унифицировать национальное процессуальное законодательство в сфере признания и исполнения решений иностранных судов и устранить различия, существующие в ГПК и ХПК, поскольку они являются лишь формальными, а не отражают специфики правового регулирования института признания и исполнения решений иностранных судов.

Т.Н. Важенкова

Академия управления при Президенте
Республики Беларусь (Минск)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОРЯДКА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО П. 1 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В Трудовой кодекс Республики Беларусь, принятый 26 июля 1999 г. и вступивший в действие с 1 января 2000 г., уже три раза вносились изменения и дополнения. Однако этим не решены многие проблемы. В настоящее время ведется интенсивная подготовка к разработке проекта Закона Республики Беларусь "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь". Учеными и практиками уже вносился ряд предложений по его совершенствованию.

Считаем целесообразным остановиться на проблемах правового регулирования порядка расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК. Такой порядок предусмотрен ст. 43 этого правового документа. Согласно части третьей данной статьи при расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.