

Список цитированных источников

1. О минимальных компенсациях за ухудшение правового положения работников [Электронный ресурс] : решение Конституц. Суда Респ. Беларусь, 13 нояб. 2001 г., № Р-130/2001 // Конституц. Суд Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.kc.gov.by/document-10623>. – Дата доступа: 20.02.2020.

2. Курылева, О. С. Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность / О. С. Курылева // Трудовое и социальное право. – 2019 – № 3. – С. 41–46.

**НОРМЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
О ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ
ДАЛЬНЕЙШЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Греченков А. А.

Республика Беларусь, г. Минск

Академия МВД Республики Беларусь,

профессор кафедры гражданского и трудового права,

кандидат юридических наук, доцент

Изменения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», в значительной мере затронули нормы о времени отдыха (главы 11 и 12 ТК). Так, в главе 11 ТК отдельные изменения внесены в нормы, определяющие порядок использования выходных дней работником, находящимся в служебной командировке (ст. 137), предусматривающие основания привлечения к работе в выходные дни (ст. 142), и др. Многочисленные изменения внесены в главу 12 ТК, где наиболее существенным коррективам подверглись нормы, определяющие понятие отпуска (в части сохранения на время отпуска среднего заработка) (ч. 1 ст. 150), устанавливающие порядок замены отпуска денежной компенсацией (ст. 161), порядок суммирования трудовых отпусков (ст. 162), периоды, включаемые в рабочий год (ст. 164), обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска (ст. 169), гарантии на время социальных отпусков (ст. 183), порядок использования

отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по усмотрению семьи (ст. 185); при этом новеллой является ст. 186, предусматривающая отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка, который предоставляется без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

В целом позитивно оценивая отмеченные и другие изменения, вместе с тем полагаем, что многие нормы ТК о времени отдыха имеют существенные недостатки и требуют совершенствования.

Прежде всего следует отметить, что весьма неудачно сформулирован п. 6 ст. 11, предусматривающий в качестве одного из основных прав работников право на отдых (на что уже обращалось внимание Л. Я. Островским) [1, с. 163]. По его содержанию можно высказать следующие замечания. Во-первых, из буквального толкования действующей редакции данного пункта вытекает, что выходные дни предоставляются работнику во время государственных праздников и праздничных дней (ч. 1 ст. 147). Вместе с тем выходные дни и нерабочие государственные праздники и праздничные дни являются самостоятельными видами времени отдыха и предоставляются независимо друг от друга, при этом выходные дни предоставляются еженедельно, а нерабочие государственные праздники и праздничные дни – ежегодно. Во-вторых, в контексте данной нормы вместо термина «не ниже» более удачным представляется использование термина «не менее». В-третьих, продолжительность ряда видов времени отдыха (например, дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157) установлена не ТК, а другими актами законодательства.

С учетом сказанного представляется целесообразным изложить рассматриваемый пункт в следующей редакции: «6) отдых, в том числе выходные дни, государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147) и трудовые отпуска продолжительностью не менее установленной настоящим Кодексом и другими актами законодательства;».

Серьезным пробелом ТК является отсутствие в нем норм, закрепляющих понятие и систему видов времени отдыха. При этом полезность их наличия в ТК очевидна. Закрепление в ТК понятия, а также перечня основных видов времени отдыха, которые объективно образуют единую систему (что имеет место в трудовых кодексах большинства государств – членов ЕАЭС), способствовало

бы совершенствованию терминологии, более точной ориентации правотворческой и правоприменительной деятельности.

С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ТК ст. 133¹ следующего содержания:

«Статья 133¹. Понятие, основные виды и продолжительность времени отдыха

Временем отдыха считается время, в течение которого работник в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, трудовыми договорами должен быть свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

Основными видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147);
- 5) трудовые отпуска.

Продолжительность видов времени отдыха не может быть менее установленной настоящим Кодексом.»

Весьма архаичным (сохраненным в качестве не лучшего наследия советских времен) представляется подход к решению вопроса о последствиях совпадения выходного дня с нерабочим государственным праздником или праздничным днем, нашедший отражение в ст. 139. Как уже отмечалось Л. Я. Островским [1, с. 180–181], данная статья является социально несправедливой и юридически необоснованной, поскольку лишает работников в соответствующих, не зависящих от них случайных календарных ситуациях, права на один из основных видов времени отдыха – выходной день. Для сравнения отметим, что согласно ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России) в аналогичной ситуации выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

С учетом сказанного представляется целесообразным изложить рассматриваемую статью в следующей редакции:

«Статья 139. Последствия совпадения выходного дня с государственным праздником или праздничным днем

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем (ч. 1 ст. 147), выходной день переносится на следующий после государственного праздника или праздничного дня рабочий день.».

Полагаем, что весьма спорной является действующая редакция ст. 154, которая предусматривает право работников на основной отпуск. Внесенное в данную статью в 2007 году дополнение о возможности лишения работника права на основной отпуск законодательными актами вызвало аргументированную критику белорусских ученых. Оно расценено как ошибочное и не подлежащее применению в силу противоречия нормам Конституции Республики Беларусь, международного права, другим нормам ТК [2, с. 29–31; 3, с. 5].

С учетом сказанного считаем, что слова «, если иное не предусмотрено законодательными актами» из текста рассматриваемой статьи следует исключить.

Далеко не бесспорным представляется существующий подход к решению вопроса о суммировании трудовых отпусков, нашедший отражение в ст. 162. Правило, согласно которому дополнительный отпуск (дополнительные отпуска), за исключением дополнительных поощрительных отпусков за работу по контракту, присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, вряд ли можно расценить как социально справедливое и юридически обоснованное, поскольку оно без достаточных на то оснований ограничивает право работника на получение и использование положенных ему по закону отпусков соответствующей продолжительности. Для сравнения отметим, что согласно ч. 2 ст. 120 ТК России при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском без каких-либо ограничений.

С учетом сказанного считаем целесообразным изложить рассматриваемую статью в следующей редакции:

«Статья 162. Суммирование трудовых отпусков

При исчислении общей продолжительности трудового отпуска дополнительный отпуск (дополнительные отпуска) суммируется с основным отпуском, на который работник имеет право (части 1

и 2 ст. 155). При этом общая продолжительность трудового отпуска максимальным пределом не ограничивается».

Таким образом, при оценке действующих норм ТК о времени отдыха можно констатировать наличие как безусловных положительных моментов, так и серьезных нерешенных проблем. На устранение отмеченных и ряда других недостатков в указанных нормах целесообразно обратить внимание в процессе работы по дальнейшему совершенствованию ТК.

Список цитированных источников

1. Островский, Л. Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. / Л. Я. Островский. – Минск : Технопринт, 2000. – Кн. V. – Ч. 1. – Гл. 10–11. – 208 с.

2. Кривой, В. И. Отпуска: касается всех: полный комментарий новейшего законодательства / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. – 512 с.

3. Мотина, Е. Понятие и признаки трудовых отпусков / Е. Мотина // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2008. – № 7. – С. 4–7.

НОВАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В ОТНОШЕНИИ СРОКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Грицкевич Т. Р.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный экономический университет,
начальник отдела кадров

Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 № 219-З «Об изменении законов» внесены значительные изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [1]. Изменению подверглось более 40 % статей ТК. Более подробно остановимся на ст. 17, регулирующей срок заключения трудового договора.

Статья 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1] в новой редакции определила, что трудовые договоры могут заключаться на *неопределенный срок и определенный срок не более*