

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*

пяти лет (срочный трудовой договор). Такое деление является более корректным нежели в предыдущей редакции этой статьи, где разновидности срочного трудового договора были вынесены в отдельные пункты.

С 28 января 2020 г. срочный трудовой договор, кроме контракта, в обязательном порядке заключается в следующих случаях (когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок): на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно; на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего); на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона; с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период; с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания; с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего; с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы [1].

По соглашению сторон срочный трудовой договор может также заключаться: с лицами, принимаемыми на работу адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально, нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуальным предпринимателем, в микроорганизацию; с лицами, поступающими на работу по совместительству.

В связи с этим, можно отметить, что в ст. 17 ТК содержатся указания, когда наниматель должен заключить *срочный трудовой договор* (ч. 3, ст. 17 ТК) и случаи, когда срочный трудовой договор может быть заключен *по соглашению сторон* (ч. 4, ст. 17 ТК).

Согласно ст. 17 ТК в новой редакции наниматель *заключает* срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, должность служащего (профессия рабочего). Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что с лицом, принятым на время исполнения обязанностей работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, наниматель должен заключить срочный трудовой договор. Ранее трудовое законодательство такого требования не содержало и наниматели на практике необдуманно заключали с данными работниками контракты. Что приводило к некоторым неприятным последствиям, прежде всего для самих нанимателей.

Разберем ситуацию из практики. Бухгалтер Иванова И. И. оформила отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. На ее место по контракту принята бухгалтер Петрова А. А. Петрова, спустя некоторое время, сама уходит в отпуск по уходу за ребенком до 3 лет.

Иванова И. И. приступила к работе в положенный срок (ребенку исполнилось три года). Петрову А. А., поскольку с ней заключен контракт, наниматель не смог уволить в связи с выходом основного работника. Кроме того, она изъявила желание прервать досрочно отпуск по уходу за ребенком до 3 лет.

В штатном расписании одна штатная единица бухгалтера, а работника – два. Наниматель вынужден был провести процедуру сокращения одного из работников.

Поскольку в соответствии со ст. 268 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет не допускается, уволена в связи с сокращением была бухгалтер Иванова И. И.

Новым в ст. 17 ТК является п. 5, который предусмотрел заключение срочного трудового договора с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на *военную службу*, направления на *альтернативную службу*, на период такой службы и в течение 3-месяцев после ее окончания. Цель нововведения – предоставление дополнительной гарантии лицам из числа молодых специалистов, призванных на военную службу. Однако и здесь имеются «подводные камни».

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 1914-ХІІ «О воинской обязанности и воинской службе» [2] военная служба может быть двух видов: военная служба *по призыву* и военная служба *по контракту*. О какой службе речь идет в ст. 17 ТК? Полагаем, что законодателем имелась в виду военная служба по призыву.

Еще один пробел данной части ст. 17 состоит в некорреляции правовых актов между собой. Согласно п. 4 ст. 84 Кодекса Республики Беларусь об образовании [3] выпускники, направленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, являются в течение срока обязательной работы *молодыми специалистами*. Таким образом выпускники аспирантуры, прибывшие по распределению, тоже имеют статус молодого специалиста.

Научные работники высшей квалификации нередко направляются для работы на должностях ассистентов кафедр. И вот такой работник уходит в армию. На его место наниматель по срочному трудовому договору принимает ассистента. Возникает вопрос, как правильно это сделать в соответствии требованиями постановления Совета Министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806 «Аб зацвярджэнні Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь» (далее – Постановление № 806) [4]. По сути должность вакантна, но со своими ограничениями. До избрания по конкурсу принять такого работника не представляется возможным, конкурс объявить нельзя и в перечне должностей, на которые конкурс не объявляется, такой категории нет. Полагаем целесообразным внести изменения в п. 8 Постановления № 806 изложив его в следующей редакции: «конкурс не объявляется на должности, занятые беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет и лицами на период срочной военной службы, альтернативной службы и в течение трех месяцев после нее молодого специалиста».

Подводя итог вышеизложенному представляется возможным сделать следующие выводы:

1. Новації в отношении срока заключения трудового договора в ст. 17 ТК в большинстве своем носят редакционный характер. Они логичны и облегчают понимание текста

кодифицированного акта. Законодателем закреплено деление всех трудовых договоров по сроку действия на два вида: *на неопределенный срок* и *определенный срок не более пяти лет* (срочные трудовой договор).

2. Четко разграничены случаи, когда наниматель обязан заключить срочный трудовой договор, а когда есть альтернатива.

3. На практике будет проблематично применение статьи, в части, касающейся заключения срочного трудового договора с лицами, принимаемыми на должность, которую занимал молодой специалист до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение 3-месяцев после ее окончания, если молодой специалист являлся лицом из числа профессорско-преподавательского состава.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. О воинской обязанности и воинской службе [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 5 нояб. 1992 г. № 1914-ХІІ : в ред. Закона от 23.07.2019 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

3. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 13 янв. 2011 г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. с изм. и доп. от 23.07.2019 // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

4. Аб зацвярджэнні Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замаяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафеска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 21 июня 2011 г. // Консультант Плюс. Беларусь/ ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.