

Право на отпуск является делимым, поэтому мы предлагаем уточнить формулировку части первой ст. 178 Трудового кодекса Республики Беларусь: “По письменному заявлению работника, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, ему предоставляется отпуск (неиспользованная часть отпуска) с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска”. Общеизвестным является правило, что право на отпуск возникает с первого дня работы, и отпуск должен предоставляться ежегодно, т.е. в рамках данного рабочего года, а когда конкретно возникает право на реализацию отпуска — этот вопрос должен решаться по соглашению сторон трудового договора (контракту) или в порядке, установленном локальными нормативными актами. Таким образом, мы предлагаем внести соответствующие изменения в ст. 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Н.С. Березуцкая
(БГЭУ, Минск)

СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Несомненно, что дифференциация трудовых отпусков, учитывающая характер и условия труда, некоторые субъективные качества работника, активно способствует решению основных социальных задач трудового права, направленных на охрану здоровья трудящихся. Основные принципиальные положения, на которых построена система отпусков сохраняют свою силу и в будущем. Вместе с тем анализ всей совокупности норм, регулирующих трудовые отпуска, использование статистических данных, позволили выявить определенные недостатки в правовом регулировании, связанные с несоответствием правовых норм регулируемым общественным отношениям. Их осмысление дало возможность сформулировать ряд предложений по совершенствованию юридических норм, приведению их в соответствие с существующими реалиями.

Проанализировав существующую классификацию отпусков, мы пришли к выводу, что она не отвечает требованиям. Предлагаем, положив в основу классификации цель предоставления отпуска, разделить все отпуска на два вида: отпуска для отдыха и отпуска для иных целей. В связи с этим необходимо ввести во всех нормативных актах, регулирующих вопросы отпусков, единую терминологию.

Рассмотрев подходы к построению системы отпусков, мы можем предложить следующую систему отпусков.

Основные отпуска: основной минимальный отпуск продолжительностью 28 календарных дней; основной удлиненный отпуск, установленный с учетом возрастных особенностей работника и его состояния здоровья (для работников моложе 18 лет и работников, признанных инвалидами), продолжительностью 30 календарных дней.

Дополнительные отпуска: за работу с вредными, тяжелыми и другими особыми условиями труда, продолжительностью до 41 календарного дня; дополнительные отпуска, устанавливаемые в локальных актах, трудовых договорах (контрактах).

Затронув проблему суммирования основных отпусков с дополнительными, мы предлагаем, такой вариант: “Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску и максимальным пределом не ограничены, если в законодательстве не предусмотрены понижающие коррективы. Иной порядок исчисления общей продолжительности отпусков может быть предусмотрен для дополнительных отпусков, установленных локальными нормативными актами, трудовыми договорами (контрактами)”.

Мы признаем, что при изменении системы отпусков можно столкнуться с фактами ущемления прав работников при предоставлении дополнительных отпусков и понижения уровня гарантий в сфере отпусков для некоторых из них по сравнению с тем, что они имеют сейчас. Исключить негативные явления можно, если определить соотношение централизованного и локального регулирования отпусков. Минимальная продолжительность отпуска, основания увеличения отпуска, порядок предоставления отпусков, основные правила исчисления стажа, дающего право на использование отпуска, принципы суммирования отпусков, условия отплаты отпусков и другие правила, являющиеся по своему содержанию минимальными правовыми гарантиями для работников, устанавливаются в централизованном порядке. А все иные вопросы — в локальном порядке.

Н.Л. Сергеевко
(ВГУ им. П.М. Машерова, Витебск)

К ВОПРОСУ О РАЗГРАНИЧЕНИИ НАСИЛЬСТВЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА ОТ РАЗВРАТНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Наибольшее количество вопросов в теории и судебно-следственной практике вызывает проблема разграничения насильственных действий сексуального характера от развратных действий.