

сударственный университет на принятие (издание) нормативных правовых актов согласно Плану разработки новых и приведения действующих нормативных правовых актов Правительства Республики Беларусь, министерств, других республиканских органов государственного управления, объединений (учреждений), подчиненных Правительству Республики Беларусь, в соответствии с Трудовым кодексом.

Названный План, утвержденный распоряжением Премьер-министра Республики Беларусь от 1 февраля 2000 г. № 30р “О мерах по реализации статьи 468 Трудового кодекса Республики Беларусь”, предусматривает 58 норм (ст. 18, 19, 50, 52, 55, (ч. 2) 58, 62, 63, 67, 70, 74, 76, 80, 81, 82, (ч. 3) 95, (ч. 5) 95, 99, 102, 113, 114, 124, 152, 156, 157, 158, 159, 162, 175, 188, 195, 204, 222, 225, 227, 228, 230, 262, 265, 272, 281, 299, 304, 313, 315, 318, 319, 321, 327, 331, 340, 351, 405, 406, 417, 458, 463) Трудового кодекса Республики Беларусь, в соответствии с которыми министерства, другие республиканские органы управления, указанные в Плате, обязаны принять новый нормативный акт либо внести изменения или дополнения в действующий.

На сегодняшний день эта работа в республике успешно выполняется.

Полагаем, что принцип отраслевого подхода к регулированию трудовых отношений в Трудовом кодексе реализован далеко не полностью. В частности, на наш взгляд, остается без ответа вопрос о том, почему предпочтение было отдано отраслям и профессиям, указанным в главе 27, и почему выпали из правового поля другие, также имеющие значительные особенности регулирования труда работников отрасли и профессии, например артисты, шахтеры и др.

А.А. Греченков

О СРОКЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В НОВОМ ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Осуществление экономических реформ в Республике Беларусь и России неотделимо от формирования рынка рабочей силы, важнейшим регулятором которого выступает трудовое право. Главным институтом трудового права, его центральным понятием является трудовой договор. В новом Трудовом кодексе Республики Беларусь, по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ РБ, трудовому договору отводится более значимое место. Вместе с тем, некоторые статьи Трудового кодекса (далее ТК) о трудовом договоре не имеют,

на наш взгляд, необходимой четкости, что относится в первую очередь к положениям о сроке трудового договора.

О сроке трудового договора говорится в целом ряде статей ТК (ст. 17, 35, 37—42, 292, 299 и др.). Центральной является статья 17 ТК “Срок трудового договора”. По структуре и содержанию этой статьи, ее стыковке с другими нормами в кодексе возникает целый ряд вопросов и замечаний.

1. Общеизвестно, что трудовые договоры на определенный срок и на время выполнения определенной работы являются разновидностями срочного трудового договора и имеют, по сути, одинаковый правовой режим. Однако Трудовой кодекс решает этот вопрос иначе. Срочным он признает лишь трудовой договор, заключенный на определенный срок не более пяти лет (п. 2 ст. 17 ТК). Только на такой трудовой договор распространяется порядок продолжения действия срочного трудового договора на неопределенный срок (ст. 39 ТК) и порядок расторжения трудового договора по требованию работника (ст. 41 ТК). А как же решать аналогичные вопросы применительно к трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы? По этим позициям данный трудовой договор остается по существу вне рамок законодательного регулирования.

2. Исходя из существующей формулировки части 2 статьи 17 ТК, случаи заключения срочного трудового договора могут предусматриваться только ТК. Однако наиболее характерными случаями подобного рода являются кооптракты, которые в ТК не упоминаются, а устанавливаются другими актами законодательства.

3. Неясно, какое место в системе трудовых договоров занимает трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы (п. 4 ст. 17 ТК). Общеизвестно, что это разновидность трудового договора, заключенного на время выполнения временной работы, особенности которого установлены главой 23 ТК. Согласно части 1 статьи 292 ТК (из главы 23 ТК) такой договор заключается на срок до четырех месяцев. Однако в части 6 статьи 17 ТК, где делается ссылка на главу 23 ТК, сказано почему-то о договорах, заключенных на срок до двух месяцев. Поэтому о связи между пунктом 4 статьи 17 ТК и главой 23 ТК приходится только догадываться.

4. В части 4 статьи 17 ТК говорится о случаях, когда заключается трудовой договор на время выполнения сезонных работ, предусмотренный пунктом 5 данной статьи. Однако в отличие от трудового договора, заключенного на время выполнения временной работы, ссылка на главу 24 ТК, определяющую особенности регулирования труда сезонных работников, почему-то отсутствует.

5. В частях 2—6 статьи 17 ТК не соблюдается логическая, основанная на порядке изложения соответствующих пунктов в части первой данной статьи последовательность определения особенностей различных трудовых договоров.

Исходя из сказанного, формулировки статьи 17 и ряда других статей ТК нуждаются, по нашему мнению, в серьезной корректировке в процессе совершенствования ТК.

Э.А. Лопатьевская

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКА ПРИ ИЗМЕНЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовые отношения между работником и нанимателем регулируются трудовым законодательством, в том числе и трудовым договором. Трудовой договор является одним из важнейших институтов трудового права, регулирующим порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора, совместительство и совмещение профессий.

Как юридическая категория трудовой договор выступает в качестве правовой нормы реализации гражданами права на труд. Представляя работникам широкие возможности для выбора профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием и профессиональной подготовкой, законодательство предусматривает род гарантий, обеспечивающих реальную возможность работать именно по той специальности, квалификации, должности, которая обусловлена трудовым договором.

Закон устанавливает правило, согласно которому наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст. 20 ТК Республики Беларусь). Стабильность трудовой функции не означает, что она должна оставаться неизменной. В ряде случаев изменение трудовой функции возможно в силу различных причин производственного, экономического, организационного и личного характера. Изменение трудовой функции может произойти при переводах, перемещениях, изменениях существенных условий труда и др. Под переводом понимается изменение специальности, квалификации, должности или места работы, предусмотренных трудовым договором.

К числу важнейших гарантий, обеспечивающих защиту интересов работника при изменении трудового договора, в первую очередь следует отнести правило, предусмотренное главой 3 Трудового кодекса Республики Беларусь (ст. 30—32). В соответствии с ней пере-