

Активный рост уровня благосостояния отдельного работающего гражданина и реализация его права на благоприятные условия труда являются главным показателем устойчивого социально-экономического развития государства, а справедливая заработная плата – его стержнем.

Список использованных источников:

1. Пашерстник, А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М. : Ленинград : Изд-во Академии наук СССР, 1949. – 351 с.
2. Маврин, С. П. Трудовое право России: учебник: для студентов юридических вузов и факультетов / [С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов]. – СПб. : Издательский Дом Санкт-Петербургского университета, 2005. – 446 с.
3. Орловский, Ю. П. Трудовое право России: учебник / Ю. П. Орловский [и др.]. – 3-е изд. – М. : Контракт, Инфра-М, 2013. – 647 с.
4. Пономарева, Г. А. Понятие заработной платы как правовой категории / Г. А. Пономарева // Материалы научно-практической конференции юридического факультета ЕГУ И.А. Бунина. – Елец, 2001. – С. 129–132.
5. Петров, А. Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория / А. Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – № 4. – С.91–105.
6. Снежко, О. Право на достойное вознаграждение за труд / О. Снежко // Сравнительное Конституционное Обозрение. – 2013. – № 3 (94). – С.115–126.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ: ПРОБЛЕМА ВЗАИМОСВЯЗАННОСТИ И СОГЛАСОВАННОСТИ НОРМ О ЗАКЛЮЧЕНИИ И ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Тарасевич Наталья Иосифовна

Белорусский государственный экономический университет,
кандидат юридических наук, доцент

Одним из основных требований нормотворческой техники является логическое построение нормативного правового акта, которое, согласно ч. 1 п. 2 ст. 28 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130–З «О нормативных правовых актах», обеспечивается последовательностью, взаимосвязанностью и согласованностью его положений. Как справедливо отмечается в научной литературе, если правовые нормы «не будут обладать свойствами взаимосвязанности и согласованности, то в соответствующей среде положительное право не сможет достичь своего назначения (причем не только в абсолютном смысле), оно окажется не способным регламентарно-упорядочивающим образом воздействовать на общественные отношения» [цит. по: 1]. Именно поэтому задача обеспечения взаимосвязанности и

согласованности норм права является одной из важнейших задач в процессе совершенствования законодательства.

В контексте обозначенной задачи анализ норм Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в части порядка и условий заключения трудового договора с предварительным испытанием и сопоставление их с нормами, посредством которых регулируется расторжение трудового договора с предварительным испытанием, позволяет, как представляется, сделать вывод о необходимости уточнения положений ч. 1 ст. 28 ТК. Так, согласно указанной норме, с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе при приеме на работу трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных ч. 5 ст. 28 ТК. Формулировка «проверки соответствия работника *поручаемой* ему работе», с нашей точки зрения, позволяет утверждать, что в качестве цели предварительного испытания ч. 1 ст. 28 ТК закрепляет проверку соответствия работника поручаемой работе именно со стороны нанимателя. В то же время, как свидетельствует правоприменительная практика, достаточно часто в установлении предварительного испытания при приеме на работу заинтересован и сам работник, чтобы иметь возможность в период срока предварительного испытания принять решение о своем соответствии предложенной ему работе и целесообразности продолжения трудовых отношений. На данный факт обращается внимание и в юридической литературе: «работник также может желать проверки своего соответствия поручаемой работе, особенно если стороны заключают срочный трудовой договор, например, контракт на пять лет» [2]; «установление для работника испытательного срока направлено как на определение его пригодности к данной работе, так и на установление для самого работника данной работы в качестве подходящей» [3].

В пользу подхода, согласно которому целью предварительного испытания может быть не только проверка соответствия работника поручаемой работе со стороны нанимателя, но и проверка работником своего соответствия предлагаемой ему работе, полагаем, свидетельствуют и непосредственно нормы ТК о расторжении трудового договора с предварительным испытанием, а также соответствующие разъяснения Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. Так, согласно ч. 1 ст. 29 ТК **каждая из сторон** вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием: 1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня; 2) в день истечения срока предварительного испытания. При этом, согласно ч. 2 п. 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК) возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по соответствующей трудовой функции, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в

период предварительного испытания *работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с ч. 1 ст. 29 ТК*, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК. Как отмечается в комментарии к ТК, мотивы, по которым работник может изъявить желание расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием, могут быть различными, «например, работника не устраивают условия труда, хотя он справляется с порученной работой и объективно выдерживает испытание, или работник сам считает, что не сможет выполнять порученную работу из-за недостатка знаний и опыта» [4, с. 178].

Таким образом, закрепление в ч. 1 ст. 28 ТК в качестве цели предварительного испытания только проверки соответствия работника поручаемой ему работе не в полной мере согласуется с нормами о расторжении трудового договора с предварительным испытанием, а также их трактовкой и правоприменительной практикой, поскольку не учитывает такой аспект целевого предназначения предварительного испытания, как проверка самим работником его соответствия предлагаемой работе и оценка целесообразности продолжения трудовых отношений. В контексте изложенного в сравнительном аспекте обратим внимание на тот факт, что указанный подход характерен для законодательства о труде многих постсоветских государств. В то же время, например, в нормах Трудового кодекса Республики Узбекистан (как действующего на момент написания публикации, так и вступающего в силу 30.04.2023; ч. 1 ст. 84 и ч. 1 ст. 129 соответственно) закреплено, что трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью: проверки соответствия работника поручаемой работе; принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором. Аналогичный подход прослеживается и в Трудовом кодексе Республики Армения (испытание может быть установлено по желанию работодателя в целях проверки соответствия работника предусмотренной работе (должности) или по желанию поступающего на работу лица для определения своего соответствия предлагаемой работе (должности)).

Резюмируя изложенное, полагаем, что в целях обеспечения взаимосвязанности и согласованности норм ТК, определяющих порядок заключения и прекращения трудового договора с предварительным испытанием, целесообразно дополнение ч. 1 ст. 28 ТК указанием на такую цель предварительного испытания, как проверка самим работником его соответствия предлагаемой работе и оценка целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

Список использованных источников:

1. Дробязко, С. Г. Возрастание роли кодификации – универсальная генетическая закономерность становления, развития и функционирования права как системы / С. Г. Дробязко // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Чичина, А. П. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием / А. П. Чичина // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Синьков, Б. Б. Предварительное испытание при приеме на работу: проблемы и перспективы совершенствования законодательства / Б. Б. Синьков // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет: Г. А. Василевич (председатель); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.] – Минск : Регистр, 2020. – 1360 с.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБЪЕКТОВ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ – ЗАЛОГ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тибец Ирина Станиславовна

Белорусский государственный юридический университет,
старший преподаватель

Говзич Валерий Георгиевич

Белорусский государственный экономический университет,
кандидат юридических наук, доцент

В последнее время в Республике Беларусь реализуются широкомасштабные перемены, делаются последовательные шаги, нацеленные на либерализацию экономики и развития инновационной предпринимательской деятельности. Формирование инновационной экономики и внедрение новых технологий, в свою очередь, призывают развития различных сфер стало исключением и развитие сферы интеллектуальной собственности.

Развитие данной сферы является одним из приоритетных направлений государственной политики Республики Беларусь. Следует отметить, что в стране последовательно реализуются комплексные меры по совершенствованию механизмов внедрения инноваций в отрасли экономики, обеспечению ее конкурентоспособности, созданию условий для развития активного предпринимательства и инновационной деятельности, обеспечению надежной правовой охраны интеллектуальной собственности.

Налаживание тесных тесного межведомственного взаимодействия, обеспечение сферы квалифицированными кадрами в области