

Подупейко А. Г.

ПРОБЛЕМА КЛАССИФИКАЦИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент К. Л. Томашевский

В настоящее время в условиях развития и возрастающего значения трудового права как самостоятельной отрасли права в научной и учебной литературе проводится множество исследований такой правовой категории, как «трудовой договор». Одним из важнейших аспектов, позволяющим наиболее полно охарактеризовать данный институт трудового права, является научно-практическая классификация трудовых договоров.

В юридической литературе приводятся классификации трудовых договоров на виды по различным основаниям: по сферам трудовой деятельности, в зависимости от правового статуса нанимателя (работодателя), особенностей заключения и содержания, целей заключения, характера трудовых связей и др.

Следует отметить, что некоторые ученые, в частности А. А. Кирилловых, А. М. Куренной, при рассмотрении видов трудовых договоров ограничиваются их легальной классификацией на срочные и бессрочные. В соответствии с нормами ч. 1 ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок; определенный срок не более 5 лет; время выполнения определенной работы; время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК Беларуси сохраняется место работы; время выполнения сезонных работ. При этом необходимо обратить внимание на тот факт, что после каждого из видов договоров, закрепленных в нормах ч. 1 ст. 17 ТК Беларуси, за исключением первого, содержится указание на то обстоятельство, что такой договор является срочным. Исходя из этого, следует сделать вывод о том, что законодатель относит трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, к иному виду договоров (не к срочным). Данный вывод подтверждается и исходя из логического толкования нормы, закрепленной в ч. 2 ст. 17 ТК Беларуси.

Однако, на наш взгляд, такую классификацию нельзя признать удачной. Бесспорным является тот факт, что трудовой договор служит формой опосредования трудовых отношений между работником и нанимателем, а его срок определяет существование таких отношений во времени. Исходя из этого, следует сделать вывод о том, что классификация трудовых договоров, закрепленная в нормах ч. 1 ст. 17 ТК Беларуси, основана на общетеоретической классификации правоотношений на срочные и бессрочные. Согласно данной классификации, срочными признаются правоотношения, которые имеют начальный или конечный срок своего действия, либо оба указанных срока, а бессрочными – в которых не определен ни срок его

возникновения, ни срок прекращения. Необходимо также отметить, что имеется ряд различий между бессрочными правоотношениями и срочными правоотношениями с неопределенным сроком. Так, бессрочные правоотношения всегда являются абсолютными, вещными, долговременными, могут прекращаться по решению управомоченного субъекта, а правоотношения, возникшие на неопределенный срок, являются относительными, могут быть как вещными, так и обязательственными, как долговременными, так и кратковременными, могут прекращаться немедленно только по соглашению сторон. Трудовые же договоры, заключенные на неопределенный срок, устанавливают дату возникновения трудовых правоотношений (дату начала действия трудового договора), а опосредуемые ими отношения являются относительными, обязательственными, могут быть как долговременными, так и кратковременными, могут прекращаться немедленно только по соглашению сторон, в связи с чем такие договоры, полагаем, следует отнести к срочным.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

- 1) классификацию трудовых договоров в зависимости от срока их действия на срочные и бессрочные, на наш взгляд, нельзя признать удачной;
- 2) трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, являются не бессрочными договорами, а разновидностью срочных;
- 3) трудовые договоры в зависимости от срока их действия необходимо классифицировать на срочные с определенным сроком и срочные с неопределенным сроком.

Позняк Е. Н.

КОЛЛИЗИИ НЕКОТОРЫХ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент О. С. Курылёва

Основным нормативным правовым актом, регулирующим трудоустройство и осуществление трудовой деятельности иммигрантов, является Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон № 225-З). В 2016 г. в данный закон были внесены изменения и дополнения, направленные на:

- корректировку и выработку новых понятий и их определений (ст. 1);
- исключение некоторых иностранцев из сферы действия данного закона при трудоустройстве и осуществлении трудовой деятельности (ст. 2);
- расширение перечня основных принципов осуществления внешней трудовой миграции (ст. 4), обязанностей нанимателя и иммигранта (ст. 35, 36), административных процедур (ст. 26–31).