

Однако не все из последних изменений и дополнений направлены на усовершенствование законодательства о внешней трудовой миграции. Одним из таких дополнений является расширение перечня иностранцев, на отношения которых при трудоустройстве и осуществлении трудовой деятельности не распространяется Закон № 225-З. К ним относятся:

- получившие высшее образование в учреждениях образования Республики Беларусь и трудоустраивающиеся по полученной специальности и присвоенной квалификации в течение одного года после получения специальности и присвоения квалификации;

- получающие высшее образование в учреждениях образования Республики Беларусь и трудоустраивающиеся по получаемой специальности.

Основываясь на данных положениях, можно сделать вывод, что иностранные студенты как в период, так и после обучения трудоустраиваются наравне с гражданами Республики Беларусь с учетом международных соглашений. Однако, если в первом случае студент уже является специалистом и имеет документ об образовании, то во втором – только на стадии его получения. В соответствии с п. 3 ст. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), в которой закрепляется перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы. Прием на работу без указанных документов не допускается.

Так, в Законе № 225-З закрепляется норма, противоречащая ТК, что делает ее неэффективной и «мертвой». Для разрешения данной проблемы необходимо исключить ее, оставив положение, позволяющее только иностранцам-выпускникам трудоустраиваться по полученной специальности.

Таким образом, для совершенствования законодательства о внешней трудовой миграции и повышения эффективности его норм требуется проведение комплексного анализа на выявление и устранение противоречий нижестоящих по юридической силе нормативных правовых актов вышестоящим.

Полякова К. В.

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ П. 5-1 СТ. 47 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Т. М. Петоченко

В пункте 5-1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) закреплено, что трудовой договор может быть прекращен в случае нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом,

письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения.

Действующее законодательство Республики Беларусь содержит пробелы и противоречия, затрудняющие применение на практике п. 5-1 ст. 47 ТК. Рассмотрим отдельные пробелы и противоречия, а также наши предложения по их устранению.

1. В Законе Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3 «О борьбе с коррупцией» (далее – Закон № 305-3) отсутствует толкование терминов «организационно-распорядительные обязанности», «административно-хозяйственные обязанности» и «юридически значимые действия», которые необходимы для определения круга соответствующих должностных лиц. Данный вопрос регулируется постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16.12.2004 № 12 «О судебной практике по делам о преступлениях против интересов службы», что представляется спорным, так как судебная власть, осуществляя толкование, не должна создавать нормы-дефиниции, что является исключительной компетенцией законодательной власти.

2. Возникает вопрос: могут ли быть уволены по данному основанию лица, уполномоченные в установленном порядке на совершение юридически значимых действий? В соответствии с Законом № 305-3 данная категория работников отнесена к лицам, приравненным к государственным должностным лицам, следовательно, из буквального толкования диспозиции п. 5-1 ст. 47 ТК следует, что их уволить по данному основанию нельзя. Вместе с тем данная категория должностных лиц является субъектом должностных преступлений, в том числе коррупционных, поэтому, на наш взгляд, позиция законодателя в сфере борьбы с коррупцией представляется не совсем последовательной и требует корректировок.

3. Статья 27 ТК устанавливает ограничение совместной работы близких родственников и свойственников в одной государственной организации. Такое же ограничение содержит и Закон № 305-3 (ст. 18). Если же лицо было принято на работу с нарушением этого правила, то возникает вопрос: по какому основанию его следует уволить – по п. 3 ст. 44 ТК в связи с нарушением установленных правил приема на работу (общее основание) или по п. 5-1 ст. 47 ТК (специальное основание)? В доктрине отмечается, что сначала следует применять общие основания, а затем специальные. Вместе с тем законодательно это правило не закреплено и, на наш взгляд, должен применяться п. 5-1 ст. 47 ТК. Возможна такая коллизия и по основанию, предусмотренному п. 5 ст. 44 ТК, т. е. в связи с вступлением в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы.

4. Дополнительного толкования и разъяснения требуют термины «сувенир», «официальное мероприятие» и «протокольное мероприятие», что исключит их произвольное толкование в процессе правоприменения.

5. Перечень коррупционных правонарушений, предусмотренных в Законе, является крайне размытым и не содержит указания на конкретные правонарушения (преступления) коррупционного характера. Считаем, что целесообразно закрепить конкретный перечень правонарушений, предусмотренных административно-деликтным и уголовным законодательством.

6. В законодательстве целесообразно урегулировать вопрос о том, каким актом должен подтверждаться факт правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения.

Прач И. С.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Международный университет «МИТСО», г. Минск

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

В последнее время система неполного рабочего времени получает все более широкое распространение, что объясняется кризисными явлениями в экономике и попытками нанимателей использовать этот «инструмент» для снижения своих финансово-хозяйственных затрат на персонал.

Напомним, что согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), существует три способа установления режима неполного рабочего времени: по соглашению сторон, инициативе нанимателя и требованию работника. Неполное рабочее время может подразумевать под собой неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В ч. 2 ст. 289 ТК Беларуси указаны случаи, в которых наниматель обязан установить работнику неполное рабочее время. Например, согласно п. 1 ч. 2 данной статьи такая гарантия предоставлена беременным женщинам и женщинам с ребенком в возрасте до 14 лет. На наш взгляд, данный пункт стоило бы дополнить, так как законодатель не учел интересов отцов-одиночек, следовательно, не соблюден принцип гендерного равенства.

Согласно ч. 3 ст. 289 ТК Беларуси условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Статьей 32 ТК Беларуси установлено, что об изменении существенных условий труда (в том числе в части установления или отмены неполного рабочего времени) наниматель обязан предупредить работника письменно не позднее чем за 1 месяц. Однако Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» данный срок сокращен: руководитель организации имеет право изменять существенные условия труда