
ПРОБЛЕМЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

П.Н. Кисель

МИУ, ф-т правоведения, студентка 2-го курса

*Научный руководитель: М.С. Мищенко,
к.ю.н., доцент*

Статья 44 ТК предусматривает шесть случаев прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: призыв работника на военную службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; нарушение установленных правил приёма на работу; неизбрание на должность (в том числе по конкурсу; вступление в законную силу суда, которым работник осуждён к наказанию, исключающему продолжение работы; в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим) [1].

Проблема нарушения установленных правил приёма на работу остаётся на сегодняшний день актуальной. Например, приём на работу без документов, перечисленных в ст. 26 ТК. Особенно это важно для материально-ответственных работников. Известно, что запрещается приём на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена. Думаем, следует, как и в Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), в статью 26 в обязательном порядке внести такой документ, как справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факте уголовного преследования.

Проблема безвестного отсутствия гражданина также не должна оставаться без внимания. В случае безвестного отсутствия работника у нанимателя возникает ряд проблемных вопросов, например, можно ли на период безвестного отсутствия работника до вынесения судом решения об объявлении его умершим (признании безвестно отсутствующим) принять на работу другого работника либо уволить безвестно отсутствующего работника, не дожидаясь соответствующего решения суда? В соответствии со ст. 17 ТК трудовой договор может быть заключён на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы. Из положений п. 6 ст. 44 ТК следует, что до вступления в законную силу соответствующего решения суда безвестно отсутствующий гражданин продолжает формально состоять в трудовых отношениях. В этой связи вполне допустима аналогия закона, когда на время отсутствия работника для выполнения его обязанностей может быть принят другой работник [2].

Белорусское законодательство, в отличие от российского, даёт не полный перечень прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Так, в статье 83 ТК РФ перечислено больше пунктов такого прекращения трудового договора, например, признание работника полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений; прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска и т.д. [3]. Было бы неплохо добавить данные обстоятельства в Трудовой кодекс Республики Беларусь, чтобы усовершенствовать законодательство нашего государства.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Минск: Амалфея, 2010. – 256.
2. Подгруша В.В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон / В.В. Подгруша // Отдел кадров. – 2007. – № 1. – С. 46–52.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2010. – 188 с.