
Законодательством о труде предусмотрено пять видов времени отдыха. Мы рассмотрим один из них: отпуска – трудовые, социальные. Если трудовой отпуск полноправно можно назвать временем отдыха, то о социальном отпуске можно поспорить.

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности. Он предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно), с сохранением прежней работы и среднего заработка (ст. 153 ТК). Его *продолжительность* не может быть менее 24 календарных дней. Трудовой отпуск может быть перенесен, продлен, разделен на части [1], часть отпуска может заменяться *денежной компенсацией* (ст. 161 ТК).

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются работнику не ранее чем *через 6 месяцев* работы у нанимателя [1].

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей (ст. 183 ТК). *Социальные отпуска* бывают: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с обучением; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера. Они не зависят от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой системы организации, суммируются с трудовыми отпусками, т.е. предоставляются сверх трудового отпуска. Социальные отпуска предоставляются с сохранением, без сохранения и частичным сохранением заработной платы, на различное количество календарных дней. Если в текущем году социальный отпуск не использован, то на следующий рабочий год он не переносится и не заменяется денежной компенсацией. Социальные отпуска, в отличие от трудовых, которые положены всем работникам, предоставляются некоторым категориям работников в социальных целях.

Таким образом, на основании вышесказанного можно утверждать, что социальный отпуск нельзя отнести ко времени отдыха, его главной целью является то, что он предоставляется не для отдыха, а для решения социальных задач. По нашему мнению, было бы оправданно выделить социальные отпуска в отдельный институт трудового права.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп. по состоянию на 6 июня 2011 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. – 240 с.

РЕЖИМ ПРИ СМЕННОЙ РАБОТЕ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И УКРАИНЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Ю.В. Прохоревич

МГУ им. Кулешова, ф-т экономики и права, студентка 2-го курса

*Научный руководитель: М.В. Новицкая,
ст. преподаватель*

Регулирование сменной работы имеет место во многих статьях Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), главной из них является ст. 125 «Сменная работа и режим рабочего времени при сменной работе». В Украине сменная работа регулируется статьями 58–59 Кодекса Законов о Труде (далее – КЗоТ). Сменной считается работа в две и более смены.

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. При этом в Трудовом кодексе Республики Беларусь предусмотрено, что продолжительность смены не может превышать 12 часов [3]. Украинское законодательство не содержит нормы, регулирующей предельную продолжительность рабочей смены. При этом работники чередуются по сменам равномерно – работа в течение двух смен подряд запрещается [2].

В Республике Беларусь минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене [1, ст.125]. Данное условие необходимо для того, чтобы при переходе работников из одной смены в другую не было нарушения их права на отдых, аналогичная норма имеется и в законодательстве Украины.

В законодательстве анализируемых стран имеются нормы, в которых говорится о запрещении назначения работника на работу на протяжении двух смен подряд. Также существует норма, регламентирующая случаи, при которых вводится сменная работа – это случаи когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы [2]. Также сменная работа может применяться в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

При этом «эффективность» и «увеличение объема производства» – прерогативы нанимателя, поскольку именно он обязан рационально использовать труд работников.

Наниматель, при составлении графика сменности, обязан получить согласие профсоюза на его утверждение [3].

В отличие от украинского законодательства в ТК Республики Беларусь оговаривается, что установленный режим рабочего времени при сменной работе должен доводиться до ведома работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Таким образом, из анализа законодательства и сложившейся практики можно сделать вывод о том, что в Республике Беларусь и Украине применение режима рабочего времени при сменной работе не имеет существенных отличий.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 08 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 6 июня 2011 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. – 240 с.
2. Кодекс законов о труде Украины (научно-практический комментарий) // Электронно правовая библиотека [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/15819/>. – Дата доступа: 27.03.2012.
3. Комментарии к Трудовому кодексу Республики Беларусь // Система Беларусь [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.systema-by.com/docs/bitpa/dk-hv5uar.html>. – Дата доступа: 27.03.2012.

К ВОПРОСУ О ДОГОВОРЕ ПОДРЯДА И ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ: ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ

В.В. Сержан

МИУ, ф-т правоведения, студент 3-го курса

*Научный руководитель: Т.В. Абарович,
ассистент*

В соответствии с действующими нормами права, как трудовой договор, так и договор подряда, в котором подрядчиком выступает физическое лицо, связаны с трудовой деятельностью и позволяют гражданам реализовать конституционное право на труд. В связи с этим, на практике возникает проблема в правильном применении данных видов договоров. Для решения указанной проблемы необходимо их четкое разграничение.

Во-первых, главное содержание договора подряда составляет результат выполненной работы и своевременность его передачи заказчику, а в основе трудового договора лежит систематическая трудовая деятельность работника.

Во-вторых, характерной чертой трудового договора являются отношения подчиненности работника нанимателю, ограничения ответственности работника за достижение предусмотренных договором результатов. В договоре подряда стороны юридически независимы друг от друга, работы выполняются заказчиком на свой страх и риск, подрядчик выполняет работу своим иждивением, обеспечивая процесс работы всем необходимым (инструменты, инвентарь, оборудование), несет риск случайной гибели, повреждения или порчи результата работ до его передачи заказчику [1; 2].

Отсутствие правового акта, содержащего четкие основания разграничения в применении данных видов договоров, предоставляет нанимателям возможность, принимая на работу гражданина, заключать договор подряда вместо трудового договора в целях перевода трудовых правоотношений в плоскость