

право на получение дополнительного отпуска после пяти лет стажа в количестве двух календарных дней, после 10 лет стажа – четырех календарных дней.

Полагаем, что аналогичный подход следует применить при правовой регламентации продолжительности отпусков сотрудников военизированных организаций в Республике Беларусь, предусмотрев предоставление основного и дополнительного отпусков за стаж службы, сохранив при этом общие принципы определения их продолжительности.

Кроме того, у сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь имеется легальная возможность увеличить продолжительность своего отпуска за счет включения в продолжительность отпуска дней следования к месту проведения основного отпуска и обратно, но не более 15 календарных дней (если время, необходимое на дорогу, составляет более 12 ч). При делении отпуска на части время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска, предоставляется только один раз, при условии, что сотрудник берет часть отпуска продолжительностью не менее 10 календарных дней. Существование подобного правового положения позволяет сотруднику органов внутренних дел существенно увеличить продолжительность своего отпуска. Например, если сотрудник органов внутренних дел будет проводить свой отпуск в Санкт-Петербурге, следуя к месту проведения отпуска на железнодорожном транспорте из Минска, он может увеличить продолжительность своего отпуска на один день.

Отметим, что подобная льготная норма сохранилась и в государствах – участниках СНГ. Например, для сотрудников органов внутренних дел Республики Узбекистан в соответствии с п. 97 Положения о порядке прохождения службы в органах внутренних дел, утвержденного постановлением Президента Республики Узбекистан от 29 ноября 2017 г. № ПП-3413 «О мерах по коренному совершенствованию порядка работы с кадрами органов внутренних дел и организации их службы», время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно, предоставляется в количестве не более трех календарных дней.

Интересно, что в Законе Республики Казахстан от 6 января 2011 г. № 380-IV «О правоохранительной службе» также содержится положение о том, что при определении продолжительности времени отпуска не учитывается время, необходимое на дорогу к месту его проведения и обратно, но не устанавливается лимит данного времени, при этом оговаривается, что данное время в случае деления отпуска на части сотрудник может получить только к одной части отпуска.

Закон о службе в органах внутренних дел Российской Федерации также позволяет сотруднику увеличить продолжительность отпуска на время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно. Максимальное количество дней на дорогу к месту проведения отпуска не оговаривается, но определено, что отпуск увеличивается на количество календарных дней с учетом вида транспорта, но не менее чем на одни сутки в один конец. В случае деления отпуска на части время, необходимое для проезда, предоставляется только один раз.

Таким образом, нормы Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь содержат одни из самых льготных условий по предоставлению времени для проезда к месту проведения отпуска и обратно. Вместе с тем, на наш взгляд, предоставление 15 календарных дней на проезд является не вполне обоснованным. Данное правовое положение сохранилось как постсоветское наследие и в настоящее время требует переосмысления в связи с современными реалиями.

УДК 349.2

Т.К. Бритова

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 г. № 70/1 «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» были утверждены цели устойчивого развития, достижение которых в целом позволит повысить качество жизни нынешних и будущих поколений. Среди таких целей названо хорошее здоровье и благополучие. В этом контексте Президент Республики Беларусь отмечал, что «сегодня одно из важнейших направлений государственной политики – сохранение и укрепление здоровья населения». Глава государства неоднократно подчеркивал, что профилактика здоровья, воспитание у граждан Республики Беларусь культуры здоровья выходят на первый план. В связи с тем, что 2024 г. посвящен повышению качества белорусской продукции, выполнение этой цели возможно лишь при условии эффективного труда, требующего от работников выполнения своих трудовых обязанностей, а от нанимателей в целях сохранения здоровья работающих – надлежащего обеспечения безопасных условий труда. Данные цели взаимно влияют друг на друга: без надлежащего состояния здоровья будет невозможен эффективный труд, в то же время и труд не может считаться достойным, если он приводит к ухудшению состояния здоровья.

Соответственно, делом государственной важности становится реализация политики, направленной на управление здоровьем граждан в целом и работников в частности. Как отмечал В.И. Семенов, эта политика должна реализовываться от республиканского уровня до локального как переход «к охране здоровья конкретного человека (а не только его способности к труду) с учетом его физических, психологических и ментальных особенностей».

Сделано в этом направлении уже немало. С 1 января 2024 г. вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК), внесенные Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений». Они коснулись ряда направлений, а именно вопросов предоставления дополнительных социально-трудовых гарантий, компенсаций; применения в сфере трудовых отношений информационных технологий; совершенствования предоставления трудовых и социальных отпусков и некоторых других.

Сегодня одним из важнейших направлений государственной политики, как уже было отмечено, являются вопросы состояния здоровья и творческого долголетия трудоспособного населения, а это, в свою очередь, требует внедрения целой системы профилактических мер, одной из которых, на наш взгляд, является диспансеризация. Гражданин, устраиваясь на работу, должен быть осведомлен о правовых последствиях реализации им своих прав и обязанностей, быть уверенным в обеспечении ему здоровых и безопасных условий труда со стороны нанимателя. С этой целью трудовым законодательством закреплены определенные гарантии и компенсации наемным работникам, которые и обеспечивают осуществление ими предоставляемых трудовых прав. В то же время нормы трудового законодательства, касающиеся случаев предоставления гарантий и компенсаций, а также их видов и объема, достаточно динамичны, о чем свидетельствуют вступившие в силу последние изменения в ТК. Эти изменения прежде всего связаны с появлением в нем новой статьи в гл. 9 «Гарантии и компенсации», посвященной гарантиям работников при прохождении диспансеризации (ст. 103¹ ТК). Именно на этом аспекте остановимся более подробно.

По мнению специалистов, главная цель диспансеризации – раннее выявление хронических неинфекционных заболеваний, которые могут стать основной причиной инвалидности и преждевременной смерти человека. Следовательно, в данном случае речь идет уже не об охране здоровья в процессе труда, не об охране труда, а об охране здоровья в широком смысле. Диспансеризация служит мерой профилактики и контроля за уже имеющимися заболеваниями. Однако в отсутствие до недавнего времени ст. 103¹ в ТК многие работники не пользовались правом на прохождении профилактической диагностики ввиду разного рода обстоятельств и опасений, например из-за возможности потерять заработок за время прохождения обследования. Хотя белорусское законодательство ранее устанавливало гарантии при прохождении медицинских осмотров для работника (например, ст. 228 ТК), можно утверждать, что данное правовое средство вопреки своему назначению создавало предпосылки для нарушения трудовых прав. Это было связано с тем, что не все наниматели неукоснительно соблюдали закрепленную трудовым законодательством норму, мотивируя это отсутствием у них такой возможности, а сами работники либо не знали о ее существовании, либо боялись заявить о своих правах. Следует также обратить внимание и на то, что медицинский осмотр и диспансеризация – это разные понятия. Для их разграничения следует обратиться к части первой ст. 18² Закона Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-XII «О здравоохранении», в которой указано, что диспансеризация представляет собой комплекс медицинских услуг, оказываемых в целях проведения медицинской профилактики, определения групп диспансерного наблюдения, пропаганды здорового образа жизни и воспитания ответственности граждан за свое здоровье.

Именно ст. 103¹ ТК однозначно устанавливает право работника на освобождение от работы при прохождении им диспансеризации. Количество оплачиваемых дней для этой цели зависит от возраста работника. В связи с этим сотрудники в возрасте до 40 лет будут освобождаться от работы раз в три года на один день с сохранением среднего заработка. Работникам старше 40 лет, но не достигшим пенсионного возраста, предоставят один день с сохранением среднего заработка ежегодно. Работники-пенсионеры, а также работники, которым до пенсионного возраста осталось пять лет, имеют право освобождаться от работы на два дня один раз в год. Вместе с тем регламентируется поведение работника по отношению к нанимателю. Так, конкретный день прохождения обследований должен быть согласован по законодательству с нанимателем путем представления письменного заявления работником.

Рассмотрев положительные моменты, связанные с вступлением в юридическую силу указанных новшеств, на наш взгляд, сложно однозначно спрогнозировать научные подходы касательно данного вопроса, однако уже сегодня следует обратить внимание на некоторые предполагаемые проблемы.

Во-первых, не урегулирован сам механизм подтверждения факта прохождения работником обследования в день, который указывался в заявлении. По сути, эта новая гарантия основывается только на достижении соглашения между сторонами трудовых отношений и заявлении работника, и закон не требует обязательного предоставления работником документов из организации здравоохранения, содержащих сведения о результатах проведенной диспансеризации. Одновременно организация здравоохранения не обязана предоставлять информацию нанимателю о действительности прохождения обследования в этот день, поскольку на это требуется согласие самого работника. В результате сложившаяся ситуация может повлечь некоторое злоупотребление данным правом работниками.

Во-вторых, сложностью может стать, например, продление освобождения от работы для определения полной картины диспансеризации (для уточнения окончательного диагноза) для работников пенсионного (предпенсионного) возраста (вместо двух дней им может понадобиться три дня или более). Законодательством возможность такого продления освобождения от работы в каких-либо исключительных случаях не предусматривается, что, на наш взгляд, сужает объем предоставляемых гарантий нуждающимся работникам. Так, подобную гарантию можно закрепить в локальном правовом акте.

Резюмируя вышеизложенное, следует положительно оценить введенную в трудовое законодательство систему гарантий при прохождении работниками диспансеризации, но признать, что ст. 103¹ ТК нуждается в корректировке указанных спорных аспектов для предупреждения возникновения возможных противоречий при толковании норм на практике.

УДК 347.155

А.В. Войтюль

АКТУАЛЬНЫЕ ДЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НОВЕЛЛЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Динамика развития гражданского оборота и складывающихся общественных отношений требует последовательной трансформации и постоянного совершенствования гражданского законодательства. Многочисленные изменения в Гражданский кодекс Республики Беларусь (ГК) внесены Законом Республики Беларусь от 13 ноября 2023 г. № 321-З «Об изменении