

Категория «оборот» является одной из наиболее общих и весьма распространенных в гражданском праве. При этом в условиях отсутствия легальной дефиниции спектр мнений исследователей относительно понятия и содержания рассматриваемой категории традиционно чрезвычайно разнообразен. Под гражданским оборотом предлагается понимать совокупность гражданско-правовых отношений имущественного характера, существующих на определенной территории и возникающих на основании различного рода юридических фактов; юридическую форму экономического оборота, отражающую процесс перехода субъективных прав участников гражданских правоотношений, основанную на совершении причинно обусловленных распорядительных юридических поступков, а применительно к вещным договорам – распорядительных односторонних сделок; оборот вещных и обязательственных прав; движение вещей, требований и прав.

Анализ представленных научных определений свидетельствует о принципиальных различиях в понимании как содержания гражданского оборота в целом, так и составляющих его элементов.

Положения гражданского законодательства позволяют определить оборотоспособность как свойство объектов гражданских прав, заключающееся в возможности их свободного отчуждения или перехода от одних лиц к другим, в порядке, установленном законом. Подобная трактовка оборотоспособности свидетельствует об имманентности роли объектов оборота объектам гражданских прав, однако не означает их тождества в связи с существованием ряда объектов, не участвующих в обороте. В зависимости от причин, препятствующих вовлечению в оборот, такие объекты подразделяются на абсолютно и относительно необоротоспособные.

Как абсолютно необоротоспособные характеризуются объекты, обладающие принципиальной невозможностью участия в обороте из-за тесной связи с личностью обладателей. Презумпция их неотчуждаемости прямо устанавливается законом, но и в условиях отсутствия легальных предписаний такое перемещение было бы невозможно в силу особенностей природы этих благ. Абсолютной необоротоспособностью обладает большинство нематериальных благ, обязательственные права, неразрывно связанные с личностью кредитора. Относительно необоротоспособные объекты в силу своих материальных свойств потенциально могут быть отчуждены, однако в определенном законом порядке изъяты из оборота (п. 2 ст. 129 ГК). Причиной такого изъятия выступает необходимость обеспечения государственных и иных общественно значимых либо частных интересов, а его основаниями – императивные указания закона или индивидуальные соглашения сторон. Отпадение юридических оснований исключения данных объектов из оборота ведет к восстановлению их оборотоспособности.

Несмотря на значительное видовое разнообразие, все объекты оборота обладают рядом универсальных признаков. Первый и наиболее явный из них представляет способность к отчуждению, т. е. отсутствие неразрывной связи между ним и личностью его обладателя. Признак формальной определенности предполагает вовлечение в оборот только тех благ, виды которых прямо обозначены в законе (ст. 128 ГК). Наряду с наличием целого ряда общих признаков объекты оборота характеризуются и определенными различиями, базирующимися на таких критериях, как источник происхождения, пространственная определенность, характер удовлетворяемых потребностей, степень допуска в оборот. Значительная внутренняя неоднородность оборотоспособных благ обуславливает дифференцированный подход законодателя к установлению правил их гражданско-правового оборота.

Такое рассмотрение вопросов особенности регулирования оборота отдельных объектов позволяет сделать вывод, что они имеют двойственную природу. При этом отнесение их к категории ограниченно оборотоспособных вещей, обладающих вредоносными свойствами, являющимися источниками повышенной опасности, требует разработки конкретных регламентов, содержащих исчерпывающие требования не только к их обороту, но и к деятельности, связанной с их обращением на всех этапах, и, как следствие, дополнительного контроля со стороны правоохранительных органов.

УДК 349.2

*А.А. Греченков*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОГО СОСТАВА ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

В современных условиях законодательство о труде в полном объеме применяется в отношении работников органов внутренних дел и других правоохранительных органов, состоящих в трудовых отношениях с соответствующим правоохранительным органом (нанимателем) на основании трудового договора (трудового контракта). Кроме того, в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус, законодательство о труде применяется в отношении сотрудников (лиц начальствующего и рядового состава) и государственных служащих, проходящих государственную службу в органах внутренних дел и других правоохранительных органах. С учетом сказанного можно сделать вывод о том, что от качества действующего законодательства о труде в решающей степени зависит эффективность деятельности всего личного состава правоохранительных органов.

В системе законодательства о труде одно из важнейших мест занимают нормы о рабочем времени и времени отдыха. При этом основополагающие нормы о рабочем времени и времени отдыха закреплены в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Нормы о рабочем времени содержатся в основном в гл. 10 ТК «Рабочее время»; нормы о времени отдыха – в гл. 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» и 12 «Трудовые и социальные отпуска».

Можно констатировать, что несмотря на многочисленные изменения и дополнения, вносимые в ТК в предыдущие годы, многие его нормы о рабочем времени и времени отдыха либо не изменялись (хотя и имеют существенные недостатки), либо изменялись, но не в лучшую сторону. На целый ряд подобных положений обращали внимание такие специалисты, как Л.Я. Островский, В.И. Кривой, А.А. Греченков, К.Л. Томашевский и др.

С учетом сказанного при работе в составе рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Проект), созданной в соответствии с приказом директора Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (далее – НЦЗПИ) от 3 марта 2017 г. № 19, на заседаниях рабочей группы нами был внесен ряд предложений и рекомендаций по совершенствованию Проекта, в том числе в части совершенствования норм о рабочем времени и времени отдыха. Кроме того, нами на основе обобщения результатов многолетней научной деятельности были индивидуально разработаны обоснованные предложения в Проект (включающие в том числе предложения по совершенствованию норм о рабочем времени и времени отдыха), которые были направлены в управление социального законодательства НЦЗПИ.

Некоторые из внесенных нами предложений нашли отражение в Проекте, подготовленном НЦЗПИ и согласованном с заинтересованными органами, что подтверждено справкой НЦЗПИ о практическом применении результатов нашей научной деятельности от 24 ноября 2017 г. Это, в частности: новая редакция ч. 1 ст. 110 (уточняющая понятие рабочего времени в части указания на то, что в течение рабочего времени работник может находиться не только на рабочем месте, но и в ином установленном по согласованию с нанимателем месте, а также расширения круга нормативных правовых актов, регулирующих рабочее время); корректировка ч. 1 ст. 150 и ч. 3 ст. 183 (указывающая на сохранение на время отпусков не «заработной платы», а «среднего заработка»); корректировка п. 2 ч. 4 ст. 216 (предусматривающая предоставление социального отпуска в связи с получением образования на период подготовки и защиты магистерской диссертации).

Однако большинство наших предложений концептуального характера в Проект либо не были включены изначально, либо были исключены из него на стадиях согласований.

В частности, нами предлагалось дополнить ТК ст. 133<sup>1</sup> следующего содержания.

«Статья 133<sup>1</sup>. Понятие, основные виды и продолжительность времени отдыха

Временем отдыха считается время, в течение которого работник в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами должен быть свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

Основными видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147);
- 5) трудовые отпуска.

Продолжительность видов времени отдыха не может быть менее установленной настоящим Кодексом».

В качестве обоснования предложенных изменений были представлены следующие аргументы: 1) закрепление в ТК легального определения времени отдыха (что имеет место в трудовых кодексах большинства государств – членов ЕАЭС) будет способствовать совершенствованию терминологии, более четкой ориентации правотворческой и правоприменительной деятельности; 2) закрепление в ТК общего перечня видов времени отдыха, которые объективно образуют единую систему (что имеет место в трудовых кодексах большинства государств – членов ЕАЭС), будет способствовать более четкой ориентации правотворческой и правоприменительной деятельности; 3) указание на определяющую роль ТК при установлении продолжительности различных видов времени отдыха будет способствовать более четкой ориентации правотворческой и правоприменительной деятельности. Данное предложение первоначально было включено в Проект, но в дальнейшем было исключено из него.

Также нами было предложено ст. 139 ТК изложить в следующей редакции.

«Статья 139. Последствия совпадения выходного дня с государственным праздником или праздничным днем

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем (ч. 1 ст. 147), выходной день переносится на следующий после государственного праздника или праздничного дня рабочий день».

В качестве обоснования предложенных изменений были представлены следующие аргументы: 1) действующая редакция ст. 139 является юридически необоснованной и социально несправедливой, поскольку лишает работников в соответствующих, не зависящих от них случайных календарных ситуациях, права на один из основных видов времени отдыха – выходной день (для сравнения следует отметить, что в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации в аналогичной ситуации выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день). Данное предложение после первоначального включения в Проект в дальнейшем было исключено из него.

Таким образом, при оценке изменений норм ТК о рабочем времени и времени отдыха, предусмотренных Проектом, можно констатировать наличие серьезных нерешенных проблем. На устранение отмеченных и ряда других недостатков в указанных нормах законодателю целесообразно обратить внимание в процессе дальнейшей работы по совершенствованию ТК, что будет способствовать в том числе повышению эффективности деятельности личного состава правоохранительных органов.