

10. Васьковский, Е. В. Курс гражданского процесса: Субъекты и объекты процесса, процессуальные отношения и действия / Е. В. Васьковский. – М. : Статут, 2016. – 624 с.

Vaskovsky, E. V. Course of civil procedure: Subjects and objects of the process, procedural relations and actions / E. V. Vaskovsky. – М. : Statute, 2016. – 624 p.

Статья поступила в редакцию 24.11.2022 г.

УДК 349.2

N. Tarasevich
BSEU (Minsk)

TERMINATION OF THE LABOR CONTRACT IN CONNECTION WITH THE CONSCRIPTION OF AN EMPLOYEE FOR MILITARY SERVICE, SENDING THE EMPLOYEE TO ALTERNATIVE SERVICE: PROBLEM ASPECTS

The article is devoted to the analysis of the problems of ensuring the protection of labor rights of employees upon termination of a labor contract in connection with conscription for military service, sending to alternative service; determination of directions for solving the identified problems. On the basis of the study, the article formulates proposals for improving the norms of the Labor Code of the Republic of Belarus, which, in the author's opinion, will help optimize the legal regulation of labor relations with persons called up for military service, sent to alternative service, increase the level of guarantees provided to them and form uniform law enforcement practice. The conclusions and proposals formulated in the article can be used for further theoretical research in the field of labor law, in the legislative process, as well as in the educational process.

Keywords: *employee, employer, termination, labor contract, military service, alternative service, guarantees.*

Н. И. Тарасевич
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ПРИЗЫВОМ РАБОТНИКА НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ, НАПРАВЛЕНИЕМ РАБОТНИКА НА АЛЬТЕРНАТИВНУЮ СЛУЖБУ: ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

Статья посвящена анализу проблем обеспечения защиты трудовых прав работников при прекращении трудового договора в связи с призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу; определению направлений разрешения обозначенных проблем. На основе проведенного исследования в статье сформулированы предложения по совершенствованию норм Трудового кодекса Республики Беларусь, которые, по мнению автора, будут способствовать оптимизации правового регулирования трудовых отношений с лицами, призванными на срочную военную службу, направленными на альтернативную службу, повышению уровня предоставляемых им гарантий и формированию единообразной правоприменительной практики. Выводы и предложения, сформулированные в статье, могут быть использованы для дальнейших теоретических изысканий в области трудового права, в правотворческом, а также в учебном процессе.

Ключевые слова: работник; наниматель; прекращение; трудовой договор; военная служба; альтернативная служба; гарантии.

В науке трудового права на всех этапах развития значительное внимание уделялось вопросам прекращения трудового договора. Как отмечают В. М. Лушников и А. М. Лушников, еще Л. С. Таль писал о значимости и привлекательности идеи «стабильности» трудового отношения, которая была обоснована австрийцем Э. Штейнбахом, немцем О. Цвиденек-Зюденгорстом и др. и суть которой сводилась к запрету увольнения работника без достаточного основания и обязанности работодателя к возмещению убытков [1, с. 338].

К вопросам прекращения трудового договора обращались в своих исследованиях как белорусские [2; 3; 4, с. 221–357; и др.], так и зарубежные [1, с. 338–357; 5; 6; 7; и др.] ученые. При этом представляется справедливым утверждение, что красной нитью через все исследования проблем прекращения трудового договора проходит идея обеспечения юридических гарантий прав работника при увольнении [1, с. 338].

Особое место в системе юридических фактов, которые ведут к прекращению трудового правоотношения, занимают обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь⁴ (далее – ТК) содержит исчерпывающий перечень таких обстоятельств, в числе которых, в контексте обеспечения юридических гарантий трудовых прав работников, отдельного внимания заслуживают такие основания прекращения трудового договора, как призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу (п. 1 ст. 44 ТК). Анализ норм действующего законодательства и правоприменительной практики позволяет констатировать наличие ряда нерешенных проблем, связанных с увольнением по п. 1 ст. 44 ТК, что приводит к снижению уровня защищенности работников и обуславливает потребность в поиске дополнительных способов защиты их трудовых прав.

В первую очередь следует отметить тот факт, что после дополнения в соответствии с п. 29 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов»⁵ (далее – Закон № 219-З) перечня уважительных причин, при наличии которых работник имеет право досрочно расторгнуть срочный трудовой договор по его требованию, содержащихся в ч. 1 ст. 41 ТК, такой причиной, как поступление на военную службу по контракту, была решена проблема отсутствия в течение достаточно длительного периода единообразных подходов к трактовке п. 1 ст. 44 ТК, на которую автор неоднократно обращал внимание [8, с. 501; 9, с. 470]. Внесение указанных изменений позволило устранить имевшую место до этого ориентацию на расширительное толкование п. 1 ст. 44 ТК, что не коррелировало с системой классификации оснований прекращения трудового договора, закрепленной в нормах ТК, а также приводило к наличию проблем в правоприменительной практике. Вместе с тем тот факт, что в ТК по-прежнему отсутствуют нормы о порядке и условиях прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (на необходимость дополнения которыми ТК автором уже указывалось [9, с. 474]), и соответственно, нормы о порядке и сроках прекращения трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК, приводит к сохранению различных точек зрения относительно указанных позиций. Поскольку проблема определения даты увольнения работника по указанному основанию была нами проанализирована в более ранних публикациях [9, с. 470–471], сакцентрируем внимание на иных вопросах, связанных

⁴Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

⁵Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

с прекращением трудового договора в случае призыва работника на военную службу, направления работника на альтернативную службу. Так, анализ точек зрения, обозначенных в юридической литературе применительно к документальному оформлению факта прекращения трудового договора по рассматриваемому основанию, позволяет утверждать, что имеют место разнонаправленные подходы к решению данного практического вопроса. Например, по мнению А. П. Чичиной, «день увольнения должен быть согласован нанимателем с работником и указан в заявлении об увольнении в связи с призывом на военную службу» [10]. М. С. Мищенко также указывает, что «для прекращения трудового договора в связи с призывом на военную службу (п. 1 ст. 44 ТК) (...) необходимо работнику обратиться к нанимателю с письменным заявлением об увольнении. Его отсутствие не дает нанимателю возможность прекратить трудовой договор по п. 1 ст. 44 ТК, а также работнику самостоятельно покинуть работу при всей уважительности указанных причин» [11]. А. Д. Шевцов же, напротив, полагает, что «документом, обязывающим нанимателя расторгнуть с работником трудовой договор в связи с призывом на военную службу, является повестка военного комиссариата, в котором он извещается о призыве» и «при увольнении в связи с призывом на военную службу работник не должен писать заявление об увольнении, т. к. это увольнение производится по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора» [12]. Высказывается в юридической литературе и промежуточная позиция: «Если работник призван на срочную военную службу, то наниматель должен расторгнуть с ним трудовой договор по п. 1 ст. 44 ТК. (...) Первым делом работник пишет заявление. И хотя законодательство такой обязанности не содержит, сделать это целесообразно» [13]. Полагаем, что для формирования единообразной правоприменительной практики, а также во избежание спорных ситуаций, связанных с прекращением трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК, вопрос о документальном оформлении увольнения по данному основанию следует регламентировать в нормах ТК.

Анализ содержания норм ТК в части гарантий, предоставляемых лицам, уволенным с военной службы, альтернативной службы, позволяет также обратить внимание на необходимость совершенствования системы социальной защиты трудовых прав работников при прекращении трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК. Так, в силу ч. 1 ст. 6 Закона Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 1914-ХП «О воинской обязанности и воинской службе»⁶, гражданам, призванным или поступившим на военную службу, по месту их работы предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством о труде и иными законодательными актами. В нормах ТК указанные гарантии закреплены, в числе прочих, в ст. 342. В частности, согласно п. 1 ч. 1 ст. 342 ТК, лицам, уволенным с военной службы, альтернативной службы, гарантируется сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, а лицам из числа молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) – права на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего). В указанной редакции п. 1 ч. 1 ст. 342 ТК был изложен в соответствии с п. 157 Закона № 219-З. В соответствующих разъяснениях Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь при этом обозначалось, что таким образом «в ТК закрепляются гарантии по сохранению прежних рабочих мест за молодыми специалистами (рабочими, служащими) после окончания

⁶О воинской обязанности и воинской службе [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 1914-ХП : с изм. и доп. от 10 дек. 2020 г. № 65-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы», а также что «с целью возможности реализации такими молодыми специалистами (рабочими, служащими) права трудоустроиться на прежнее рабочее место и гарантии его предоставления одновременно закрепляется норма, предусматривающая заключение срочных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу в связи с призывом работников из числа молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) на военную службу, направлением на альтернативную службу»⁷. Согласно подп. 3.6 Решения Конституционного Суда Республики Беларусь от 9 июля 2019 г. № Р-1185/2019 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Об изменении законов», нормы п. 157 Закона № 219-З направлены на усиление гарантий в трудовых отношениях для лиц, уволенных с военной службы, альтернативной службы, поскольку гарантируют сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, в отличие от действующего до изменения соответствующих норм правила о сохранении такого права только за гражданами, работавшими в государственных организациях⁸. Таким образом, изменения, внесенные нормами Закона № 219-З в п. 1 ч. 1 ст. 342 ТК (а также в целях реализации соответствующих гарантий – в ст. 17 и 38 ТК), безусловно, повысили уровень защиты трудовых прав работников, уволенных по п. 1 ст. 44 ТК: во-первых, было закреплено право поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, которое может быть реализовано независимо от формы собственности нанимателя (а не только в государственных организациях, как было ранее); во-вторых, применительно к молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) указанное право было уточнено в части должности служащего (профессии рабочего), на занятие которой может претендовать молодой специалист, молодой рабочий (служащий) (не должность служащего (профессия рабочего), равноценная занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, а прежняя должность служащего (профессия рабочего)).

Вместе с тем, применительно к лицам, которые не относятся к категории молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), подход в части должности служащего (профессии рабочего), на занятие которой они могут претендовать, остался прежним: речь идет о праве на занятие должности служащего (профессии рабочего), равноценной занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу. При этом судебная практика по такого рода трудовым спорам свидетельствует, что суды исходят из позиции, согласно которой в таком случае п. 1 ч. 1 ст. 342 ТК гарантирует лицам, уволенным с военной службы, альтернативной службы, не предоставление конкретного рабочего места у нанимателя, с которым они состояли в трудовых отношениях, а лишь право на поступление на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва, *при условии, что такая должность служащего (профессия рабочего) вакантна*⁹. Соответствен-

⁷Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Dopolnitelnye-garantii-molodym-spetsialistam.pdf>. – Дата доступа: 20.11.2022.

⁸О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Об изменении законов» [Электронный ресурс] : Решение Конституционного Суда Респ. Беларусь от 9 июля 2019 г. № Р1185/2019 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

⁹Должность, равноценная той, которую лицо занимало до призыва на воинскую службу, предоставляется ему в течение трех месяцев после увольнения лишь при наличии у нанимателя соответствующей вакансии [Электронный ресурс] : Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь, 1 апреля 2004 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

но, возможность реализации гарантии, закрепленной в п. 1 ч. 1 ст. 342 ТК для лиц, не являющихся молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими), в значительной степени зависит от целого ряда переменных факторов, что, как представляется, нивелирует саму суть этой гарантии. В контексте изложенного представляется оправданной точка зрения, что, с учетом достаточно важной роли военнослужащих для государства и общества, закрепление гарантии сохранения именно прежней должности служащего (профессии рабочего) в отношении всех лиц, уволенных с военной службы, альтернативной службы, следует отнести к числу «разумных мер, подтверждающих высокий социальный статус военнослужащих и стремление государства как можно более полноценно защитить их права и интересы» [14]. Тем более что механизм, позволяющий обеспечить реализацию такого подхода, уже нашел свое отражение в нормах ТК применительно к молодым специалистам, молодым рабочим (служащим): в соответствии с п. 5 ч. 3 ст. 17 ТК с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессии рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания заключается срочный трудовой договор, прекращение которого в силу ч. 3 ст. 38 ТК производится в день, предшествующий дню выхода на работу молодого специалиста, молодого рабочего (служащего). В сравнительном аспекте применительно к обозначенной проблеме и предложенному варианту ее разрешения обратим внимание на порядок регулирования рассматриваемых вопросов в ряде зарубежных государств. Так, например, согласно нормам Трудового кодекса Грузии¹⁰ (далее – ТК Грузии), призыв работника на обязательную военную службу является основанием для приостановления трудовых отношений (подп. «д» п. 2 ст. 46 ТК Грузии). При этом под приостановлением трудовых отношений понимается временное невыполнение работы, предусмотренной трудовым договором, не влекущее прекращения трудовых отношений (п. 1 ст. 46 ТК Грузии), а с лицом, принимаемым на работу для замены временно отсутствующего на работе работника по основанию приостановления трудовых отношений, заключается срочный трудовой договор (подп. «г» п. 1 ст. 12 ТК Грузии). Аналогичный подход закреплен и в Трудовом кодексе Республики Молдова¹¹: призыв на срочную военную службу, согласно нормам указанного кодекса, является основанием для приостановления действия индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. «е» ч. 1 ст. 76), а на период временного отсутствия работника, действие индивидуального трудового договора с которым приостановлено, может быть заключен срочный трудовой договор с другим работником (п. «а» ч. 1 ст. 55). Трудовой кодекс Республики Казахстан¹² также закрепляет в отношении работников, призванных на срочную воинскую службу, такую гарантию, как сохранение места работы (должности) на период прохождения срочной воинской службы (п. 3 ст. 124). Следует также обратить внимание, что в настоящее время в нормах ТК отсутствуют гарантии для работников, которые были уволены по п. 1 ст. 44 ТК в связи с призывом на военную службу, но не были зачислены на нее. Например, в правоприменительной практике имеют место случаи, когда работник, уволенный в связи с призывом на военную

¹⁰Трудовой кодекс Грузии [Электронный ресурс] : 17 дек. 2010 г., № 4113-□□ : в ред. Закона Грузии от 29.09.2020 г. – Режим доступа: <https://matsne.gov.ge/ru/document/download/1155567/20/ru/pdf>. – Дата доступа: 22.11.2022.

¹¹Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс] : 28 марта 2003 г., № 154-XV : в ред. Закона Республики Молдова от 28.07.2022 г. – Режим доступа: https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053&show_di=1. – Дата доступа: 22.11.2022.

¹²Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 ноября 2015 г., № 414-V : в ред. Закона Республики Казахстан от 05.11.2022 г. – Режим доступа: https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053&show_di=1. – Дата доступа: 22.11.2022.

службу, не отправляется в Вооруженные Силы Республики Беларусь в срок, указанный в повестке военкомата, в связи с изменением плана отправок военного комиссариата. При этом, согласно разъяснениям Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь применительно к такого рода ситуациям, гарантии, установленные п. 1 ч. 1 ст. 342 ТК, распространяются на лиц, уволенных с военной службы, альтернативной службы. Обязанность нанимателя по приему на работу работника, который был уволен в связи с призывом на военную службу, но не был зачислен на нее, законодательством о труде не предусмотрена¹³. Представляется, что указанный вопрос должен быть разрешен в пользу работника, поскольку увольнение работника в связи с призывом на военную службу и возникшие впоследствии не по вине работника обстоятельства, воспрепятствовавшие отправке в Вооруженные Силы Республики Беларусь в срок, указанный в повестке военкомата, не должны влечь неблагоприятных последствий для призываемого. Иными словами, в рассматриваемой ситуации уволенному по п. 1 ст. 44 ТК работнику также должно быть предоставлено право на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего).

Резюмируя изложенное, в целях повышения уровня защиты трудовых прав работников, призванных на срочную военную службу либо направленных на альтернативную службу, а также в целях обеспечения единообразных подходов в части фиксации нанимателем факта призыва работника на военную службу, направления работника на альтернативную службу представляется необходимым:

– детальная регламентация в нормах ТК порядка, сроков и особенностей документального оформления факта призыва работника на военную службу, направления работника на альтернативную службу;

– закрепление в п. 1 ч. 1 ст. 342 ТК права любого лица, призванного на срочную военную службу, направленного на альтернативную службу, на сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего) (с соответствующей корректировкой п. 5 ч. 3 ст. 17 ТК и ч. 3 ст. 38 ТК);

– дополнение ТК нормой о праве лица, уволенного в связи с призывом на военную службу, но не зачисленного на нее, на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего).

Источники

1. Лушников, А. М. Курс трудового права: уч.-к. – В 2 т. – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.

Lushnikov, A. M. Course of labor law : textbook. – In 2 volumes. – Vol. 2. Collective labor law. Individual labor law. Procedural labor law / A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova. – M. : Statute, 2009. – 1151 p.

2. Курьлева, О. С. Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора / О. С. Курьлева. – Минск : Изд-во Белорус. гос. унта, 1991. – 87 с.

Kuryleva, O. S. Judicial practice on the issues of concluding, changing and terminating a labor contract / O. S. Kuryleva. – Minsk : Publishing House of the BSU, 1991. – 87 p.

3. Кеник, К. И. Судебная практика по трудовым делам : учебн. пособие / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2000. – 192 с.

¹³Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mintrud.gov.by/ru/garantii_i_konpesacii-ru. – Дата доступа: 20.11.2022.

Kenik, K. I. *Judicial practice in labor cases: textbook* / K. I. Kenik. – Minsk : Amalfeya, 2000. – 192 p.

4. *Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь* / ред. совет: Г. А. Василевич (председатель); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.] – Минск : Регистр, 2020. – 1360 с.

Article-by-article commentary of the Labor Code of the Republic of Belarus / editorial board : G. A. Vasilevich (chairman); A. A. Grechenkov, G. B. Shishko [and others]. – Minsk : Register, 2020. – 1360 p.

5. Агафонова, Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : монография / Г. А. Агафонова. – М. : Проспект, 2011. – 128 с.

Agafonova, G. A. *Termination of a labor contract at the initiative of the employer on grounds not related to the fault of the employee* : monograph / G. A. Agafonova. – M. : Prospekt, 2011. – 128 p.

6. Абаева, Т. В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника : монография / Т. В. Абаева. – М. : Проспект, 2014. – 122 с.

Abaeva, T. V. *Legal regulation of the termination of a labor contract by agreement of the parties and at the initiative of the employee: monograph* / T. V. Abaeva. – M. : Prospekt, 2014. – 122 p.

7. Фильчакова, С. Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. Ю. Фильчакова. – М., 2003. – 188 с.

Filchakova, S. Y. *Termination of a labor contract due to circumstances beyond the control of the parties* : dis. ... cand. legal sciences: 12.00.05 / S. Y. Filchakova. – M., 2003. – 188 p.

8. Тарасевич, Н. И. Проблемы реализации норм статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь / Н. И. Тарасевич // *Право в современном белорусском обществе* : сб. науч. тр. Вып. 5 / Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.), Г. А. Василевич (зам. гл. ред.) [и др.]. – Минск : «Белорусская наука», 2010. – С. 499–506.

Tarasevich, N. I. *Problems of realization of the norms of the article 44 of the Labor Code of the Republic of Belarus* / N. I. Tarasevich // *Law in modern belarusian society* : collection of scientific papers. Issue 5 / The National Center of Legislation and Legal Research of the Republic of Belarus ; editorial board: V. I. Semenkov (chief editor), G. A. Vasilevich (deputy chief editor) [and others]. – Minsk : Belarusian science, 2010. – P. 499–506.

9. Тарасевич, Н. И. Отдельные вопросы совершенствования норм о прекращении трудового договора / Н. И. Тарасевич // *Право в современном белорусском обществе* : сб. науч. тр. Вып. 11 / Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпосвич (гл. ред.), Г. А. Василевич (зам. гл. ред.) [и др.]. – Минск : «СтройМедиаПроект», 2016. – С. 469–475.

Tarasevich, N. I. *Some issues of improving the norms on the termination of a labor contract* / N. I. Tarasevich // *Law in modern belarusian society* : collection of scientific papers. Issue 11 / The National Center of Legislation and Legal Research of the Republic of Belarus ; editorial board: N. A. Karposvich (chief editor), G. A. Vasilevich (deputy chief editor) [and others]. – Minsk : StroyMediaProekt, 2016. – P. 469–475.

10. Чичина, А. П. Когда обстоятельства не зависят от воли сторон, или о прекращении трудового договора по статье 44 Трудового кодекса Республики Беларусь. Часть 1

[Электронный ресурс] : [по состоянию на 24.10.2016] / А. П. Чичина // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

Chichina, A. P. When circumstances do not depend on the will of the parties, or on the termination of a labor contract under article 44 of the Labor Code of the Republic of Belarus. Part 1 [Electronic resource]: [as of 24.10.2016] / A. P. Chichina // ETALON. Legislation of the Republic of Belarus / National Center of Legal Information of the Republic of Belarus. – Minsk, 2022.

11. Мищенко, М. С. Заявления работников: их необходимость в регулировании трудовых отношений [Электронный ресурс] : [по состоянию на 24.04.2018] / М. С. Мищенко // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

Mishchenko, M. S. Statements of employees: their need for regulation of labor relations [Electronic resource]: [as of 24.04.2018] / M. S. Mishchenko // ETALON. Legislation of the Republic of Belarus / National Center of Legal Information of the Republic of Belarus. – Minsk, 2022.

12. Шевцов, А. Д. Правовые аспекты определения даты увольнения в сложных ситуациях [Электронный ресурс] : [по состоянию на 03.04.2015] / А. Д. Шевцов // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

Shevtsov, A. D. Legal aspects of determining the date of dismissal in difficult situations [Electronic resource]: [as of 04.03.2015] / A. D. Shevtsov // ETALON. Legislation of the Republic of Belarus / National Center of Legal Information of the Republic of Belarus. – Minsk, 2022.

13. Дудинская, А. Увольняем работника в связи с призывом в армию [Электронный ресурс] / А. Дудинская. – Режим доступа: <https://ilex.by/uvolnyaem-rabotnika-v-svyazi-s-prizyvom-v-armiyu>. – Дата доступа: 15.11.2022.

Dudinskaya, A. Dismissing an employee due to conscription [Electronic resource] / A. Dudinskaya. – Mode of access: <https://ilex.by/uvolnyaem-rabotnika-v-svyazi-s-prizyvom-v-armiyu>. – Date of access: 15.11.2022.

14. Захаров, Н. Как в армию сходить и место не потерять [Электронный ресурс] / Н. Захаров // Предпринимательство и право : информационно-аналитический портал. – Режим доступа: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=458>. – Дата доступа: 20.11.2022.

Zakharov, N. How to go to the army and not lose your place [Electronic resource] / N. Zakharov // Entrepreneurship and law: information and analytical portal. – Mode of access: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=458>. – Date of access: 20.11.2022.

Статья поступила в редакцию 01.12.2022 г.
