

неопределенный срок), поскольку контракт больше ухудшает чем улучшает права работников. Во-вторых, привести в соответствие терминологию в действующих нормативных правовых актах, регулирующих контрактную форму найма.

Список цитированных источников

1. Бритова, Т. К. Современное состояние законодательства о занятости населения Беларуси и России: проблемы его реформирования / Т. К. Бритова // Реформирование законодательства о труде, социально защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч. -практ. конф. ; 14 – 15 окт. 2011 г. / редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО». – С. 64–67.

2. Уржинский К. П. Контракт: новая модель подбора кадров / К. П. Уржинский, Н. С. Уржинская. – М. : Хозяйство и право. – 1991. – № 3. – С. 123–129.

3. Томашевский, К. Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов) / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – Минск : Дикта, 2003. – 672 с.

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ НОВАЦИЙ
В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Вабищевич А. Н.

Республика Беларусь, г. Минск

Общество с ограниченной ответственностью «ФБК-Бел»,
юрисконсульт

По мнению И. В. Гущина, социально-экономическое положение любого общества отражается на трудовой деятельности человека [1, с. 4–6] и вместе с тем ст. 41 Конституции Республики Беларусь закрепляет важнейшее социально-экономические права граждан: право на труд, выбор профессии и рода занятий [2]. Появление нестандартных форм занятости населения обусловлено активным внедрением информационных технологий в трудовую

деятельность, в виду чего, особую актуальность приобретают вопросы теоретико-правового переосмысления сложившихся трудовых правоотношений.

Проведенное автором исследование официальных статистических данных за 2018 – 2019 гг. Национального статистического комитета Республики Беларусь свидетельствует о следующем: по состоянию на декабрь 2018 года принятых – 43 388, уволенных – 45 910, итого процентное соотношение принятых и уволенных – 95,5; по состоянию на декабрь 2019 года принятых – 43 914, уволенных – 49 153, итого процентное соотношение – 89,3 [3]. В виду чего, можно заметить, что увольняют граждан больше, чем принимают на работу. Такая ситуация создает неблагоприятные условия на рынке труда.

Таким образом, белорусский законодатель, по мнению К. Л. Томашевского, глобально подходит к реформированию Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и принимает Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-З), который вступил в силу 28 января 2020 г. Такие изменения, направленные на существенное улучшение правового положения работников, можно назвать глобальными в силу того, что были скорректированы около 170 статей ТК, введены 12 статей и 2 новые главы [4, с. 16].

В силу множественных нововведений, внесенных Законом № 219-З в ТК, предлагается проанализировать практическое значение некоторых из них. Так, кадровая практика активно обращает внимание на изменения при приеме на работу. В свете новой редакции ТК п. 6 ч. 1 ст. 16 определил одинокого родителя, который имеет ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), как категорию, которой запрещается необоснованно отказывать в заключении трудового договора. И соответственно, ТК установил, что категория одинокий родитель – это не только одинокие матери, но и одинокие отцы [5].

Немаловажным является закрепление определения понятия «реальный ущерб» в ст. 400 ТК. На практике было распространено, чтобы понять, что такое «реальный ущерб» наниматель обращался к нормам Кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З (в ред. от 04.05.2019) «Гражданский кодекс Республики Беларусь», а именно к ч. 1 п. 2 ст. 14, а для определения размера реального ущерба к нормам постановления Совета Министров Республики Беларусь от 7 декабря 2016 г. № 1001 «О некоторых

вопросах определения размера вреда (в том числе реального ущерба)». Так, в новой редакции ТК под реальным ущербом понимается затраты нанимателя по восстановлению, приобретению имущества или иных ценностей, за исключением штрафов, которые взыскиваются с нанимателя. В виду того, что в определении «реальный ущерб» содержится оговорка о том, что штрафы, взыскиваемые с нанимателя, не относятся к реальному ущербу, обязательное возмещение штрафов работниками нанимателя является неправомерным.

Обращая внимание на ст. 261-3 ТК, важно отметить, что по истечении минимального срока действия контракта с работником, за которым не выявлено нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, наниматель должен будет предложить продлить контракт по соглашению сторон добросовестному работнику на 5 лет, с письменного согласия работника на меньший срок, а в случае истечение пятилетнего срока контракта, на три года, с письменного согласия на меньший срок. Такое существенное изменение было внесено в Закон № 219-З благодаря инициативе Федерации профсоюзов Беларуси [6]. Такие нововведения императивного характера, безусловно, можно назвать позитивными, так как улучшают правовое положение работников на контрактной форме найма.

Ввиду научно-технического прогресса и появлением нестандартных форм занятости населения, назрела необходимость об установлении легальной «дистанционной работы». Так, гл. 25-1 ТК посвящена особенностям регулирования труда работников, осуществляющих свою деятельность дистанционно. Дистанционного работника следует отличать от надомника, дистанционный работник не привязан к какому-либо месту работы, он осуществляет трудовые обязанности в любом удобном для него месте, в то время как надомник обязан выполнять трудовую функцию дома или в других по его выбору помещениях, вне места работы нанимателя. Следует упомянуть, что на дистанционного работника действуют нормы о труде и другие акты законодательства при условии особенностей, которые установлены гл. 25-1 ТК. Однако, по мнению автора, нецелесообразна норма ТК о том, что заключение трудового договора с дистанционным работником допускается только при его личном присутствии. Такая практика может вызывать некоторые трудности у IT-специалистов

и иных работников в данной сфере, так как дистанционная работа подразумевает изначальный обмен документами, в том числе при приеме на работу, посредством сети Интернет, в виду того, что такие работники зачастую осуществляют трудовую деятельность из-за границы, что является общемировой практикой. Очевидно, что ст. 307-2 ТК нуждается в доработке.

Нельзя не отметить усовершенствование порядка подписания договора. В целях защиты документа от подмены страниц, белорусский законодатель установил в ч. 1 ст. 18 ТК обязательное подписание каждой страницы трудового договора и приложений к нему работником и нанимателем (уполномоченным им должностным лицом). Такое изменение можно оценить положительно, так как учитывает права обеих сторон трудовых отношений и исключает злоупотребление внесением несогласованных изменений в уже подписанный трудовой договор какой-либо из сторон.

В целях определения соответствия работника его должности при приеме на работу по соглашению сторон может быть установлено предварительное испытание. Изменения в ч. 1 ст. 28 ТК имеют уточняющий характер, а именно включение фразы: при приеме на работу. Ранее, в виду отсутствия такого уточнения, на практике ошибочно возникало мнение, что предварительное испытание может быть установлено при переводе на другую работу работника у того же нанимателя. Таким образом, такое понятие исключает ошибочное понимание нормы и позволит избежать ухудшение правового положения работника.

Подводя итоги вышесказанному, по мнению О. С. Курылевой, концепцию Закона № 219-З можно охарактеризовать идеями об укреплении трудовой дисциплины с работниками, усилении требований к работникам и о фактическом их закреплении, чью позицию автор не поддерживает [7, с. 46]. Проведенный анализ практического значения новаций в области труда, по мнению автора, в целом позволяет сделать вывод о позитивных изменениях в отношениях наниматель-работник. Закрепление в ТК легальной «дистанционной работы», безусловно, указывает на то, что белорусский законодатель учитывает появление нестандартных форм занятости посредством активного внедрения технологий и информационно-телекоммуникационной сети Интернет в трудовую деятельность населения. Более того, систематические изменения в социально-экономическом обществе ставят перед

законодателем задачу об поэтапной адаптации существующей правовой системы трудового законодательства к новым реалиям, к чему и будет стремиться Республика Беларусь.

Список цитированных источников

1. Гуцин, И. В. Трудовое право Республики Беларусь : учеб.-метод. комплекс / И. В. Гуцин, Л. Я. Абрамчик, А. Г. Авдей ; под ред. И. В. Гуциной. – Гродно : ГрГУ, 2004. – С. 4–6.

2. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 с.

3. Численность принятых и уволенных работников в организациях Республики Беларусь в декабре 2018 – 2019 гг. [Электронный ресурс] // Нац. статистический комитет Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/socialnaya-sfera/trud>. – Дата доступа: 10.02.2020.

4. Томашевский, К. Л. Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года: общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 3. – С. 16–20.

5. Трудовой 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 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

6. Наиболее значимые изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, инициированные ФПБ в 2019 г. [Электронный ресурс] // Федерация профсоюзов Беларуси. – Режим доступа: https://proftorg.1prof.by/pravovaya_rabota/a306970579e024b.html. – Дата доступа: 10.02.2020.

7. Курылева, О. С. Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность / О. С. Курылева // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 3. – С. 41–46.