

## ИЗМЕНЕНИЕ КОНЦЕПТУАЛЬНОГО ПОДХОДА К ЗАКРЕПЛЕНИЮ НОРМ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ БЕЛАРУСИ

**Мотина Е. В.**

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный университет,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права,

кандидат юридических наук, доцент

Конституция Республики Беларусь и Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) исходят из того, что право на труд служит основой для иных прав работников. В частности, этот тезис верен по отношению к праву на здоровые и безопасные условия труда. Согласно ст. 41 Конституции Беларуси, ст. 11 ТК право на труд означает не только право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, но и право на здоровые и безопасные условия труда. Последнее из указанных прав в советской правовой науке рассматривалось в контексте понятия «охрана труда». Так, Я. Л. Киселевым было предложено определение, которое впоследствии получило отражение в законодательстве. «Охрана труда – это совокупность правил и норм, устанавливающих систему технических, санитарных, организационных и других мероприятий, непосредственно направленных на создание безопасных и здоровых условий труда, обеспечение которых возлагается на работодателя под надзором и контролем органов государственного надзора и профсоюзного контроля» [1, с. 20]. Науке трудового права известен подход, согласно которому охрана труда в широком смысле приравнивалась к трудовому праву в целом. В узком смысле под охраной труда понималось одно из основных трудовых прав – право на здоровые и безопасные условия труда [2, с. 41, 95].

Само понятие «здоровые и безопасные условия труда» упоминается в ТК трижды (ст. 11, 89, 364). Раскрывается эта правовая категория в п. 6 ст. 89 ТК, регулирующей условия выполнения норм труда, а не в статьях, посвященных правам работника или охране труда. Согласно данному пояснению, здоровые и безопасные условия труда – это *соблюдение* (выделено

нами – Е. М.) требований по охране труда, необходимые освещение, отопление, вентиляция, устранение вредного воздействия шума, излучений, вибрации и других вредных производственных факторов. Полагаем, что условия труда – это следствие соблюдения требований по охране труда, а не само соблюдение правил. По сравнению с данным определением понятие, закрепленное в Законе Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда), точнее. «Безопасные условия труда – условия труда, при которых исключено воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов либо уровни их воздействия на работающих не превышают установленных нормативов» (ст. 1).

Право на охрану труда шире по своему содержанию, чем право на здоровые и безопасные условия труда. Несмотря на тот факт, что в советском законодательстве содержание права на охрану труда прямо не раскрывалось, ряд правомочий можно было вывести из актов трудового законодательства. Поэтому право на охрану труда включало в себя следующие правомочия: на получение информации об условиях труда; на инструктаж по безопасному введению работ; на обеспечение средствами защиты; на компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда; на перевод на другую работу по медицинским показаниям; на рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда; на требование расследования несчастного случая и профессионального заболевания и ряд других [2, с. 41]. Очевидно, что субъектом, на которого возлагались корреспондирующие этим правам обязанности, является наниматель.

Охрана труда традиционно рассматривается как один из институтов трудового права и как комплексный межотраслевой институт, поскольку включает в себя нормы гражданского, административного, уголовного, экологического права, права социального обеспечения. Распространяются нормы этого института не только на работников и нанимателей, но и на иных работающих – по терминологии Закона об охране труда, а также на тех, кто предоставляет такую работу.

Однако в действующем ТК нормам об охране труда уделено скромное место. Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» из содержания гл. 16 ТК, называемой «Охрана труда», были исключены девять статей, в том числе и ключевые нормы о понятии охраны труда, о праве

работника на охрану труда. Теперь в ней содержится только пять норм. Некоторые из них имеют бланкетный характер (см. например, ст. 221, 224).

Обратим внимание на новую формулировку нормы ст. 221 ТК: «Охрана труда работников осуществляется в соответствии с законодательством об охране труда с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом». Такой прием конструирования норм свойственен актам, отражающим соотношение общего и специального законодательства (см., например, текст ст. 307<sup>1</sup>, 314<sup>4</sup>, 314<sup>9</sup>, 320, 321 ТК). Буквальное толкование новой нормы ст. 221 позволяет сделать следующий вывод. Из института трудового права, каким охрана труда признавалась на протяжении 100-летней истории отрасли, она превратилась преимущественно в межотраслевое законодательство, которое лишь учитывает оставшиеся в ТК особенности. Этот посыл, на наш взгляд, предопределил исключение из текста гл. 16 ТК большинства норм. Такая тенденция начала формироваться ранее, после принятия ТК в 1999 году и последующего его реформирования в 2007 году. Однако в настоящее время, по нашему мнению, приобрела крайнюю форму.

Известно, что правовой институт – это система связанных общим законодательным замыслом норм права, регулирующих однородные общественные отношения. Такими отношениями, как было многократно доказано в советской науке трудового права, являются отношения по охране труда работников. Однако общим законодательным замыслом теперь является Закон об охране труда, тогда как ТК отведена роль акта, предусматривающего только особенности охраны труда. Как следствие, меняется и правовой статус работника как управомоченного субъекта и нанимателя как обязанного субъекта. Работники приравниваются к иным работающим: обучающимся, проходящим практику; к лицам, работающим по гражданско-правовым договорам; к иным лицам, привлекаемым к труду (ст. 1 Закона об охране труда). Сейчас в ТК не предусмотрены даже права и обязанности работника и нанимателя в сфере охраны труда, что содержались в предыдущей редакции кодекса. Нет норм о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; обеспечении работников средствами индивидуальной защиты; о службе охраны труда,

создаваемой нанимателем. Фактически из текста ТК оказались исключены основные аспекты, которые в советском трудовом праве включались в понятие охраны труда, о чем указывалось выше.

Полагаем, что такое реформирование основного трудового закона создает неверное представление о положении работника на производстве; об обязанностях нанимателя по обеспечению охраны труда; снижает регулятивное значение ТК; придает специальной главе кодекса бланкетный характер. В итоге исключение из ТК большинства норм об охране труда лишает охрану труда статуса института трудового права.

В связи с исключением из текста ТК нормы ст. 222 о праве работника на охрану труда, содержащим несколько правомочий, обратим внимание еще на одно обстоятельство. Согласно указанной норме каждый работник имел право на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда (п. 6). Формально, при отсутствии специальной нормы о способах защиты трудовых прав, данная статья ТК позволяла рассматривать такие действия работников как самозащиту права на охрану труда. То обстоятельство, что норма с аналогичным содержанием закреплена в межотраслевом Законе об охране труда (ст. 11), не решает проблему применения данного способа защиты в трудовых отношениях. Рассматриваемая новация также уменьшает значение ТК как кодифицированного акта, затрудняет самозащиту трудовых прав.

Пристальное внимание к вопросам охраны труда в начале XIX века послужило предпосылкой формирования современной концепции отрасли трудового права, базирующейся на принципах социальной защиты. Трудовой кодекс, не содержащий основополагающих положений по регулированию охраны труда, затрудняет реализацию социальной функции трудового права.

В заключение сформулируем следующие выводы и предложения.

Условия труда – это следствие соблюдения требований по охране труда, а не само соблюдение правил. Следует устранить имеющуюся неточность в п. 6 ст. 89 ТК. Полагаем, что эта дефиниция должна содержаться или в ст. 1 ТК, или в гл. 16 ТК.

Отсутствие в ТК права работника на отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни препятствует самозащите трудовых прав.

Исключение из ТК большинства базовых норм об охране труда лишает охрану труда статуса института трудового права, вступая в противоречие с происхождением и развитием отрасли, его социальным предназначением.

*Список цитированных источников*

1. Киселев, Я. Л. Охрана труда по советскому трудовому праву / Я. Л. Киселев. – М. : Госюриздат, 1962. – 224 с.
2. Лушников, А. М. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор) / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 245 с.

**НОВОВВЕДЕНИЯ В ИНСТИТУТЕ  
ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Опанасюк И. О.**

Республика Беларусь, г. Минск  
Минский филиал учреждения образования  
«Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации»,  
преподаватель цикловой комиссии «Правовых дисциплин»,  
магистр юридических наук

Законом Республики Беларусь «Об изменении законов» от 18 июля 2019 г. № 219-З в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) внесены изменения в сфере трудовой дисциплины. Рассмотрим два из них: закрепление понятий производственно-технологической и исполнительской дисциплины (ст. 193 ТК), установление возможности оформлять привлечение работника к дисциплинарной ответственности протоколом (ч. 4 ст. 199 ТК) [1]. Однако указанные нововведения вызывают ряд вопросов.

В первую очередь следует выделить недостаток ч. 2 ст. 193 ТК заключающийся в том, что в указанной норме фактически содержится одно определение для двух терминов, которые имеют разное значение.