

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (18) 2016

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

Учредитель:
Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал стал участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 279-83-52
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Аземша Е.В.
Верстка: Скрипник В.И.

Свидетельство
государственной регистрации
издателя, изготовителя,
распространителя
печатной продукции
от 02.09.2014 № 1/423

**Редакция может
публиковать статьи
в порядке обсуждения,
не разделяя мнения авторов**

Подписано в печать 17.06.2016
Дата выхода 30.06.2016
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,75. Уч.-изд. л. 4,95
Тираж 110 экз. Заказ
Цена свободная

Отпечатано
в ПДУП «Типография
Федерации профсоюзов
Беларуси».
г. Минск, пл. Свободы, 23-90
ЛП № 02330/54 от 12.08.2013

© МИТСО, 2016

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Волк Елена Анатольевна**, канд. юрид. наук, доцент (зам. главного редактора), **Попок Екатерина Михайловна** (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Василевич Г.А. — д-р юрид. наук, проф., засл. юрист Республики Беларусь, зав. кафедрой конституционного права юридического факультета БГУ, профессор кафедры международного права Международного университета «МИТСО» (председатель);

Волк Е.А. — канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;

Греченков А.А. — канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;

Гущин И.В. — д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;

Касумов А.М. оглы — д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета;

Князев С.Н. — д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы, ректор Международного университета «МИТСО»;

Куренной А.М. — д-р юрид. наук, проф., засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;

Курылева О.С. — канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

Лушникова М.В. — д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;

Люттов Н.Л. — д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);

Мелешко Х.Т. — канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

Нургалиева Е.Н. — д-р юрид. наук, проф., директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;

Прилипко С.Н. — д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины;

Томашевский К.Л. — канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;

Хохлов Е.Б. — д-р юрид. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского гос. ун-та;

Шабайлов В.И. — д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Республики Беларусь, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;

Шишко Г.Б. — канд. юрид. наук, проф., засл. юрист Республики Беларусь, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (март – май 2016)	6
ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО	
Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь). Проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений»: что изменилось за год?	11
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Лушникова М. В. (Ярославль, Россия). Основы учения о межотраслевых связях трудового права: постановка проблемы	15
В статье дано авторское обоснование концепции межотраслевых связей трудового права, проанализированы формы и способы межотраслевого регулирования. В частности, автором определены основания, понятия и цели межотраслевого правового регулирования отношений в сфере труда, выявлены и синтезированы формы и способы такого регулирования.	
Ковалёва Е. А., Ковалёва Т. В. (Гомель, Беларусь). Концептуальные вопросы совершенствования института дисциплинарной ответственности	20
В статье обоснованы отдельные аспекты авторской концепции совершенствования института дисциплинарной ответственности в современных условиях. Предлагается привести в соответствие друг другу различные нормативные правовые акты о дисциплинарной ответственности в целях единообразного их понимания и применения. Авторы считают необходимым уточнить терминологический аппарат и название отдельных статей Трудового кодекса Республики Беларусь о дисциплинарной ответственности, конкретизировать день обнаружения дисциплинарного проступка, а также предлагают различные варианты формулировок основания прекращения трудового договора по п. 4 ст. 42 ТК.	
Шишко Г. Б. (Минск, Беларусь). Развитие организационно-правовых форм и методов управления производством в целях повышения эффективности труда работников и качества выпускаемой продукции (Окончание)	24
В статье анализируются организационно-правовые формы и методы управления производством в Республике Беларусь. На основе национального законодательства рассматривается опыт использования линейно-функционального и программно-целевого управления предприятиями с привлечением широкого круга работников предприятий и организаций. Вносятся предложения о развитии демократических основ участия работников в управлении производством путем обсуждения важнейших проблемных вопросов организации труда и социального обеспечения на общих собраниях коллектива, а также с помощью заключения коллективных договоров и соглашений с нанимателем. Автор вносит некоторые предложения по дальнейшему развитию трудового законодательства Республики Беларусь.	
Людвигевич О. Н. (Барановичи, Беларусь). Совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности работников	29
В статье обосновывается мнение автора о необходимости закрепления в Трудовом кодексе Республики Беларусь понятия дисциплинарной ответственности работников. Указывается на целесообразность включения в Трудовой кодекс Республики Беларусь обобщающего термина «меры ответственности», охватывающего меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия. Предлагаются способы совершенствования правового регулирования порядка применения, обжалования мер ответственности, а также снятия дисциплинарного взыскания.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
Волк Е. А. (Минск, Беларусь). Коллективно-договорное регулирование отношения в сфере труда в Беларуси и за рубежом	34
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Обзор мероприятий весеннего цикла Недели трудового права (Минск, 25–29 апреля 2016 г.)	41
Международный (белорусско-российский) межвузовский круглый стол «Институт трудового договора: сравнительно-правовой аспект» (Минск – Казань, 24 мая 2016 г.)	45
Конференция «Новые основания трудового права в глобализированной рыночной экономике» (Стокгольм, 19–20 мая 2016 г.)	48
Трибуна молодого ученого	
Сухопаров В. П. (Минск, Беларусь). Теоретико-методологические и прикладные проблемы элементов трудового правоотношения	49
РЕЦЕНЗИИ	
Томашевский К. Л. Рецензия на книгу: Давлетгильдеев Р. Ш. Региональные модели международно-правового регулирования труда. – Казань, 2015	53

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (сакавік – май 2016)	6
ЗАКАНАТВОРЧАСЦЬ	
Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь). Праект закона «Аб унясенні дапаўненняў і змяненняў у некаторыя законы Рэспублікі Беларусь па пытаннях працоўных адносін»: што змянілася за год?	11
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦІІ	
Лушнікава М. У. (Яраслаўль, Расія). Асновы вучэння аб міжгаліновых сувязях працоўнага права: пастаноўка праблемы	15
У артыкуле дадзена аўтарскае абгрунтаванне канцэпцыі міжгаліновых сувязяў працоўнага права, прааналізаваны формы і спосабы міжгаліновага рэгулявання.	
Кавалёва А. А., Кавалёва Т. В. (Гомель, Беларусь). Канцэптуальныя пытанні ўдасканалення інстытута дысцыплінарнай адказнасці	20
У артыкуле абгрунтаваны асобныя аспекты аўтарскай канцэпцыі ўдасканалення інстытута дысцыплінарнай адказнасці ў сучасных умовах. Прапануецца прывесці ў адпаведнасць адзін аднаму розныя нарматыўныя прававыя акты аб дысцыплінарнай адказнасці ў мэтах іх аднастайнага разумення і прымянення. Аўтары лічаць неабходным удакладніць тэрміналагічны апарат і назвы асобных артыкулаў Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь аб дысцыплінарнай адказнасці, канкрэтызаваць дзень выяўлення дысцыплінарнай правіннасці, а таксама прапануюць розныя варыянты фармулёвак падставаў спынення працоўнага дагавора па п. 4 арт. 42 Працоўнага кодэкса.	
Шышко Г. Б. (Мінск, Беларусь). Развіццё арганізацыйна-прававых формаў і метадаў кіравання вытворчасцю ў мэтах павышэння эфектыўнасці працы работнікаў і якасці выпускаемай прадукцыі (Канчаток)	24
У артыкуле аналізуюцца арганізацыйна-прававыя формы і метады кіравання вытворчасцю ў Рэспубліцы Беларусь. На аснове нацыянальнага заканадаўства разглядаецца вопыт выкарыстання лінейна-функцыянальнага і праграма-мэтавага кіравання прадпрыемствамі з прыцягненнем шырокага кола работнікаў прадпрыемстваў і арганізацый. Уносяцца прапановы аб развіцці дэмакратычных асноваў удзелу працаўнікоў у кіраванні вытворчасцю шляхам абмеркавання найважнейшых праблемных пытанняў арганізацыі працы і сацыяльнага забеспячэння на агульных сходах калектыва, а таксама з дапамогай заключэння калектыўных дагавораў і пагадненняў з наймальнікам. Аўтар уносіць прапановы па далейшаму развіццю працоўнага заканадаўства Рэспублікі Беларусь.	
Людзікевіч В. Н. (Баранавічы, Беларусь). Удасканаленне заканадаўства аб дысцыплінарнай адказнасці работнікаў	29
У артыкуле абгрунтоўваецца меркаванне аўтара пра неабходнасць замацавання ў Працоўным кодэксе Рэспублікі Беларусь паняцця дысцыплінарнай адказнасці работнікаў, распрацаванага на аснове агульнатэарэтычнага разумення адказнасці як адмысловага суб'ектыўнага абавязку. Паказваецца мэтазгоднасць уключэння ў Кодэкс аб агульнаючага тэрміна «меры адказнасці», які ахоплівае меры дысцыплінарнага спагнання і меры дысцыплінарнага ўздзеяння. Аргументуецца выснова пра неабходнасць выразнага прававога вызначэння сутнасці, выглядаў і парадку ўжывання мер дысцыплінарнага ўздзеяння.	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
Воўк А. А. (Мінск, Беларусь). Калектыўна-дагаворное рэгуляванне адносін у сферы працы ў Беларусі і за мяжой	34
КАНФЕРЭНЦІІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Агляд мерапрыемстваў вясновага цыклу Тыдня працоўнага права (Мінск, 25–29 красавіка 2016 г.)	41
Міжнародны (беларуска-расійскі) міжвузаўскі круглы стол «Інстытут працоўнага дагавора: параўнальна-прававы аспект» (Мінск – Казань, 24 мая 2016 г.)	45
Канферэнцыя «Новыя асновы працоўнага права ў глабалізаванай рынкавай эканоміцы» (Стакгольм, 19–20 мая 2016 г.)	48
ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА	
Сушапарай В. П. (Мінск, Беларусь). Тэарэтыка-метадалагічныя і прыкладныя праблемы элементаў працоўных праваадносін	49
РЭЦЭНЗІІ	
Тамашэўскі К. Л. Рэцэнзія на кнігу: Даўлетгельдзееў Р. Ш. Рэгіянальныя мадэлі міжнародна-прававога рэгулявання працы. – Казань, 2015	53

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes review in labour and social security legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (March – May 2016)	6
LAWMAKING PROCESS	
<i>Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus). Draft law "On Amendments to Some Laws of the Republic of Belarus on the issues of labour relations": what has changed in a year?</i>	11
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
<i>Lushnikova M. V. (Yaroslavl, Russia). Fundamentals of inter-branch linkages of labour law: problem formation</i>	15
In this article, the author has proved the author's concept of inter-branch legal communication, analyzed the forms and methods of such regulation on the basis of labour law. In particular, grounds, concepts and aims of the inter-branch legal adjusting of relations are set up by the author in the field of labour; forms and methods of such adjusting are deduced and synthesized.	
<i>Kovaleva E. A., Kovaleva T. V. (Gomel, Belarus). Conceptual issues on the institute of disciplinary proceedings improvement</i>	20
In the article the separate aspects of the authors' concept of improvement of the Institute of disciplinary responsibility in modern conditions are vividly expressed. It is proposed to harmonise various acts related to the disciplinary liability in order to assure uniform understanding and application. The authors consider it necessary to clarify the terminology and the names of individual articles related to the disciplinary liability; to specify the date of discovery of the disciplinary offence; offer a wide variety of formulations of the grounds for terminating an employment contract according to Chapter 4, article 42 of the Labour Code.	
<i>Shyshko G. B. (Minsk, Belarus). Development of organizational legal forms and methods of production management in order to improve the work efficiency of employees and the quality of products (Continuation)</i>	24
The article analyses organizational and legal forms and production management methods in the Republic of Belarus. On the basis of the national legislation the experience of using linear-functional and program-oriented business management with a broad range of employees of enterprises and organizations is considered. Make proposals for development of the democratic foundations of worker participation in the management of production by discussing the critical issues of the organization of labour and social security at general meetings of staff, as well as through the conclusion of collective agreements with the employer. The author makes some suggestions for further development of the labour legislation of the Republic of Belarus.	
<i>Lyudvikevich O. N. (Baranovichi, Belarus). Legislation improvement on the disciplinary responsibility of workers</i>	29
In the article the opinion of the author on the need to consolidate a concept of a disciplinary responsibility of workers into the Labour code of Belarus is proved. The necessity of including of the generalising term of "responsibility measures" to the Code is underlined, encompassing disciplinary measures and other disciplinary actions. The ways of legal regulation improvement of the use of the order, the appeal of responsibility measures, as well as the abolition of disciplinary actions are suggested.	
FOREIGN EXPERIENCE	
<i>Volk E. A. (Minsk, Belarus). Collective and contractual regulation of labour relations in Belarus and abroad</i>	34
CONFERENCES / ROUND TABLES / SEMINARS	
Review of the spring events of the Week of labour law (Minsk, April, 25–29, 2016)	41
International (Belarus-Russia) Interuniversity round table "Institute of the employment contract: comparative legal aspects" (Minsk – Kazan, May 24, 2016)	45
Conference «New Foundations of Labour Law in the Globalised Market Economy» (Stockholm, May, 19–20, 2016)	48
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
<i>Sukhoparov V. P. (Minsk, Belarus). Theoretical, methodological and applied problems of the employment relations elements</i>	49
REVIEWS	
<i>Tomashevski K. L. Book Review: Davletgildeev R. Regional models of international legal regulation of labour. – Kazan, 2015</i>	53

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА



Паважаныя чытачы!

Вітаем вас на старонках чарговага нумара нашага часопіса! Галоўнай тэмай нумара з'яўляецца праект закона «Аб унясенні дапаўненняў і змяненняў у некаторыя законы Рэспублікі Беларусь па пытаннях працоўных адносін». Экспертныя развагі наконт таго, што змянілася за год у гэтым законапраекце, чытач знойдзе ў рэдакцыйным артыкуле ў раздзеле «Заканатворчасць». Адзначым, што і два навуковыя артыкулы А. А. Кавалёвай і Т. В. Кавалёвай, В. М. Людвікевіч таксама закранаюць пытанні ўдасканалення норм Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь у звязку з вышэйузгада-ным законапраектам.

У традыцыйным раздзеле «*Навуковыя публікацыі*» прыведзены цікавы артыкул доктара юрыдычных навук, прафесара кафедры працоўнага і фінансавага права Яраслаўскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя П. Г. Дзямідава **М. У. Лушнікавай** адносна міжгаліновых сувязяў працоўнага права. Нагадаем, што адкрытую лекцыю на гэту тэму Марына Уладзіміраўна раней прэзентавала падчас Тыдня працоўнага права (восеньскі цыкл), што праходзіў у Міжнародным універсітэце «MITCO» у пачатку лістапада 2015 года. У гэтым жа раздзеле чытач знойдзе два раней узгаданых артыкулы **А. А. Кавалёвай, Т. В. Кавалёвай і В. М. Людвікевіч** па пытаннях удасканалення інстытута працоўнай дысцыпліны і, у прыватнасці, норм аб дысцыплінарнай адказнасці. Пасля размешчаны канчаток артыкула прафесара кафедры канстытуцыйна-га права Белдзяржуніверсітэта **Г. Б. Шышко** па пытаннях развіцця арганізацыйна-прававых формаў і метадаў кіравання вытворчасцю ў мэтах павышэння эфектыўнасці працы работнікаў і якасці прадукцыі.

Шэраг цікавых матэрыялаў чытачы знойдуць ў рубрыцы «*Канферэнцыі / круглыя сталы / семінары*». У прыватнасці, сярод мерапрыемстваў вясновага цыкла Тыдня працоўнага права, што прайшоў 25–29 красавіка 2016 г. у Мінску, трэба вылучыць VI Міжнародную навуковую канферэнцыю студэнтаў і маладых вучоных «Правовое рэгуляванне сацыяльнага партнёрства і працоўных адносін у Беларусі і за мяжой» і V Рэспубліканскі конкурс па працоўнаму праву і працэсу імя В. І. Семянкова.

Цікавы замежны і беларускі вопыт калектыўна-дагаворнага рэгулявання працы прадстаўлены увазе чытачоў у артыкуле **А. А. Воўк**.

У канцы нумара традыцыйна друкуюцца рэцэнзіі, а ў рубрыцы «Трыбуна маладога вучонага» – артыкул аднаго са студэнтаў БДЭУ.

Прыемнага і займальнага чытання!

**З павагай,
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (март – май 2016)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 05.03.2016 № 183 «О внесении изменений и дополнений в постановления Совета Министров Республики Беларусь»

Постановление вносит изменения и дополнения в ряд нормативных правовых актов, регулирующих вопросы контрактной системы найма.

Из Примерной формы контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180, исключен п. 20, ранее устанавливающий условия досрочного расторжения контракта. Теперь они с некоторыми изменениями перенесены в подп. 22.1 п. 22, являясь соответственно абзацами 9–12 и имеют следующее содержание:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

- нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

- причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

- сокрытие работником, являющимся руководителем организации, фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.

Аналогичные изменения внесены:

- в Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, ут-

вержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476;

- Примерную форму контракта руководителя государственного органа (организации) с лицом, назначаемым на должность и освобождаемым от должности Президентом Республики Беларусь, утвержденную постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 05.08.2002 № 1055;

- Положение о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7.10.2003 № 1271;

- постановление Совета Министров Республики Беларусь от 06.05.2013 № 344 «Об утверждении примерных форм контрактов».

Постановление вступило в силу 12.03.2016.

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для медицинских работников»

Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для медицинских работников – 38,5 часа в неделю. Исключение составляют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, врачи-специалисты, являющиеся руководителями организаций здравоохранения, медицинских научных организаций, санаторно-курортных и оздоровительных организаций, других организаций, которые наряду с основной деятельностью осуществляют медицинскую деятельность, а также руководителями обособленных подразделений этих организаций, главные медицинские сестры, медицинские сестры-диетологи, зубные техники.

Постановление вступило в силу 14.04.2016.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.03.2016 № 15 «О признании утратившими

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

силу отдельных постановлений Министерства труда Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»

Данное постановление отменяет ряд ранее действовавших документов, а именно:

– постановление Министерства труда Республики Беларусь от 08.11.1995 № 90 «О порядке округления тарифных ставок, окладов и начисленной заработной платы»;

– постановление Министерства труда Республики Беларусь от 13.04.1999 № 42 «Об округлении тарифных ставок, окладов и начисленной заработной платы»;

– постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.06.2015 № 39 «Об округлении заработной платы, денежного довольствия, стипендий, пенсий, пособий и других социальных выплат и признании утратившим силу постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 июля 2013 г. № 71».

Постановление вступает в силу 01.07.2016.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 06.04.2016 № 289 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»

В соответствии с данным постановлением с 01.04.2016 тарифная ставка первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установлена в размере 298 тыс. бел. рублей.

Республиканским органам государственного управления, местным исполнительным и распорядительным органам, руководителям бюджетных организаций указано обеспечить перерасчет заработной платы работников в соответствии с нововведенной тарифной ставкой первого разряда и коэффициентами Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь с учетом корректирующих коэффициентов.

Постановление вступило в силу 10.04.2016.

Указ Президента Республики Беларусь от 11.04.2016 № 137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения»

Указ направлен на совершенствование пенсионного обеспечения в изменяющихся социально-демографических условиях. Изменения претерпели нормы, устанавливающие размер пенсионного возраста. Так, с 01.01.2017 поэтапно ежегодно на 6 месяцев будет повышаться общеустановленный пенсионный возраст до достижения мужчинами 63 лет, женщинами – 58 лет.

Аналогичное увеличение (на 3 года за 6 лет) касается и пенсионного возраста, дающего право на льготные трудовые пенсии и пенсии за выслугу лет, а также производится соразмерное общегражданскому постепенное повышение предельного возраста состояния на военной службе военнослужащих (в воинских (специальных) званиях до подполковника включительно).

Действие Указа не распространяется на условия назначения пенсий за выслугу лет лицам, уволенным с военной службы (службы в военизированных организациях), приказ об увольнении которых издан до вступления в силу данного законодательного акта.

Руководителям организаций (независимо от форм собственности) рекомендовано шире применять практику участия нанимателей и работников в программах добровольного страхования дополнительной пенсии.

Указ вступил в силу 13.04.2016.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.04.2016 № 19 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава»

Постановлением установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах марта 2016 г. в расчете на месяц на период с 1 мая 2016 г. по 30 июня 2016 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 3 552 670 рублей;
- пенсионеры – 2 799 940 рублей;
- студенты – 2 645 860 рублей;
- дети в возрасте до трех лет – 2 261 360 рублей;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 2 985 380 рублей;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 3 032 050 рублей;

- семья из четырех человек – 2 762 410 рублей;
- молодая семья из трех человек – 3 024 740 рублей;

На период с 1 по 31 июля 2016 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 355 рублей 27 копеек;
- пенсионеры – 279 рублей 99 копеек;
- студенты – 264 рубля 59 копеек;
- дети в возрасте до трех лет – 226 рублей 14 копеек;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 298 рублей 54 копейки;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 303 рубля 21 копейка;
- семья из четырех человек – 276 рублей 24 копейки;
- молодая семья из трех человек – 302 рубля 47 копеек.

Постановление вступило в силу 30.04.2016.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 18.03.2016 № 149 «Об утверждении перечня финансовых инструментов, разрешенных к приобретению за счет пенсионных активов единого накопительного пенсионного фонда»

Перечень финансовых инструментов, разрешенных к приобретению за счет пенсионных активов единого накопительного пенсионного фонда, утвержден Правительством Республики Казахстан. В данный перечень вошли как казахстанские, так и зарубежные финансовые инструменты, в том числе обращающиеся на зарубежных финансовых рынках. В частности, к последним п. 1 постановления относит:

- депозиты (вклады) в иностранной валюте и золоте;
- стандартные производные финансовые инструменты;
- структурные продукты;
- валюты;
- фонды денежного рынка;
- золото в слитках и на металлических счетах;
- инструменты исламского финансирования и др.

Постановление вступило в силу 11.04.2016.

Закон Республики Казахстан от 06.04.2016 № 482-V ЗРК «О занятости населения»

Закон регулирует правовые, экономические и организационные отношения в сфере занятости населения.

В частности, нормативным правовым актом определены лица, относящиеся к занятому населению:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за оплату на условиях полного либо неполного рабочего времени или имеющие иную оплачиваемую работу (трудовую функцию);
- самостоятельно занятые;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие службу в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях, правоохранительных и специальных государственных органах Республики Казахстан.

В свою очередь под самостоятельно занятыми понимаются физические лица из числа индивидуально занятых производством (реализацией) товаров, работ и услуг для получения дохода, членов производственных кооперативов, неоплачиваемых работников семейных предприятий (хозяйств) и работодателей, использующих труд наемных работников.

Законом также внесены изменения в порядок регистрации лиц в качестве безработных. Так, гражданам, обратившимся в центры занятости, будет присвоен статус «лицо, ищущее работу». Безработными они смогут считаться по истечении 10 рабочих дней, если за этот срок не найдут подходящую работу.

Закон вступил в силу 19.04.2016.

КЫРГЫЗСТАН

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 12.04.2016 № 208 «О мерах по реализации Закона Кыргызской Республики «О содействии занятости населения»

В целях государственной поддержки безработных и ищущих работу граждан, а также в соответствии с Законом Кыргызской Республики от 03.08.2015 № 214 «О содействии занятости населения» постановлением определен базовый размер пособия по безработице – 250 (двести пятьдесят) сомов в месяц, а также размер суммы выплаты по чеку на обучение для официальных безработных граждан в размере 5000 (пять тысяч) сомов.

Постановлением также утверждены Положения о профессиональной подготовке, переподго-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

товке и повышении квалификации безработных граждан; Положение об организации оплачиваемых общественных работ; Положение о порядке предоставления микрокредита безработным гражданам; Временное положение о порядке, условиях и сроках выплаты пособий по безработице.

Постановление вступило в силу 15.05.2016.

РОССИЯ

Постановление Правительства Российской Федерации от 09.04.2016 № 279 «О внесении изменения в Положение о премиях Правительства Российской Федерации в области науки и техники для молодых ученых»

Вносит изменение в Положение о премиях Правительства Российской Федерации в области науки и техники для молодых ученых, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2010 № 601, в соответствии с которым предельный возраст соискателей премий Правительства Российской Федерации в области науки и техники для молодых ученых увеличен до 35 лет (ранее возраст соискателей премий, кроме научного руководителя авторского коллектива молодых ученых, не должен был превышать 33 лет на дату выдвижения работы на соискание премии).

Постановление вступает в силу с 01.11.2016.

Федеральный закон от 02.03.2016 № 36-ФЗ «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175)»

Российская Федерация ратифицировала Конвенцию о работе на условиях неполного рабочего времени, принятую 24.06.1994 в г. Женеве. Согласно положениям Конвенции предусмотрено принятие мер, обеспечивающих трудящимся, занятым неполное рабочее время, такую же защиту, как и находящимся в сравнимой ситуации трудящимся, занятым полное рабочее время, в отношении:

- права на организацию, ведение коллективных переговоров и деятельность в качестве представителей трудящихся;
- безопасности и гигиены труда;
- дискриминации в области труда и занятий.

В соответствии с Конвенцией также принимаются меры для обеспечения трудящимся, занятым неполное рабочее время, условий, эквивалентных тем, которые имеют трудящиеся, занятые полное

рабочее время и находящиеся в сравнимой ситуации, в следующих областях:

- защита материнства;
- прекращение трудовых отношений;
- ежегодный оплачиваемый отпуск или оплачиваемые праздничные дни;
- отпуск по болезни.

Закон вступил в силу 13.04.2016.

Постановление Правительства Российской Федерации от 10.03.2016 № 178 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2015 г.»

Данным постановлением определена величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за IV квартал 2015 г. на душу населения 9452 российских рубля, для трудоспособного населения – 10 187 российских рублей, пенсионеров – 7781 российский рубль, детей – 9197 российских рублей.

Постановление вступило в силу 22.03.2016.

Постановление Правительства Российской Федерации от 29.04.2016 № 375 «Об утверждении индекса роста среднемесячной заработной платы в Российской Федерации за 2015 год»

В соответствии с данным постановлением утверждены индексы роста среднемесячной заработной платы для отдельных категорий работников, в частности, для членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации и работников организаций угольной промышленности.

Для расчета размера доплаты к пенсии индекса роста среднемесячной заработной платы в Российской Федерации за 2015 г. необходимо считать в размере 1,048.

Постановление вступило в силу 13.05.2016.

Постановление Правительства Российской Федерации от 06.05.2016 № 399 «Об организации повышения квалификации специалистов по защите информации и должностных лиц, ответственных за организацию защиты информации в органах государственной власти, органах местного самоуправления, организациях с государственным участием и организациях оборонно-промышленного комплекса»

Согласно данному постановлению специалистам, ответственным за обеспечение защиты

информации в органах государственной власти, организациях с государственным участием и оборонных предприятиях рекомендовано регулярно повышать квалификацию.

Установлено, что повышение квалификации осуществляется:

- с отрывом или без отрыва от служебной деятельности (работы) в соответствии с программами повышения квалификации в области безопасности государства;

- с периодичностью, позволяющей специалистам в условиях нарастания количества угроз безопасности информации, а также с учетом необходимости постоянного совершенствования методов и средств их нейтрализации получать новые знания, умения и навыки, необходимые для профессиональной деятельности.

Форма и продолжительность повышения квалификации, а также тематика программ повышения квалификации, подлежащих освоению, определяются работодателем в соответствии с утвержденными Федеральной службой по техническому и эксплуатационному контролю России примерными программами повышения квалификации в области безопасности государства в части, касающейся обеспечения безопасности информации в ключевых системах информационной инфраструктуры, противодействия иностранным техническим разведкам и технической защиты информации.

Постановление вступило в силу 18.05.2016.

Федеральный закон Российской Федерации от 23.05.2016 №142-ФЗ «О внесении изменений в статьи 4 и 7 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Данный нормативный правовой акт вносит некоторые изменения в Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Часть 1 ст. 4 дополнена подп. 8.1 п. 8, который предусматривает срок рассмотрения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) проектов федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, других актов федеральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. По итогам рассмотрения вышеназванных актов Комиссия принимает решение не позднее чем в 30-дневный срок. Статья 7 «Координаторы сторон» дополнена ч. 7, в соответствии с которой координаторы сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, приглашаются на заседания Правительства Российской Федерации при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Закон вступил в силу 03.06.2016.

Подготовила научный сотрудник Центра трудового права
Международного университета «МИТСО» **Е. М. Попок**

К. Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права»

ПРОЕКТ ЗАКОНА «О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»: ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ ЗА ГОД?

Прежде всего, напомним читателям, что проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений» (далее – Проект) уже был объектом критического анализа на страницах нашего журнала год назад*, а также обсуждался научной общественностью на **Республиканском круглом столе «15 лет Трудовому кодексу Республики Беларусь: настоящее и будущее»**, проведенном на базе юридического факультета Белорусского государственного университета 20 мая 2015 г.** В качестве «сухого остатка» того обсуждения и итогов круглого стола был сделан следующий вывод: Проект вносить в Парламент преждевременно, а в случае внесения его следует направить на доработку, поскольку он необоснованно снижает трудовые права работников, не обеспечивает баланса интересов сторон трудовых отношений, противоречит задачам Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Были сформулированы и конкретные замечания и предложения по доработке Проекта***. Оценивая результативность вышеуказанного обсуждения, по итогам которого рекомендации участников круглого стола были направлены шести правотворческим государственным органам (начиная Администрацией Президента и заканчи-

вая Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь), можно констатировать, что определенный положительный эффект данная дискуссия имела. Во-первых, внесение Проекта в Парламент было отодвинуто примерно на год; во-вторых, состоявшаяся в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь (как основном разработчике) доработка Проекта сопровождалась частичным учетом замечаний и рекомендаций участников круглого стола.

В настоящее время Проект, содержащий 34 пункта изменений и дополнений в ТК, включая и новую главу 18¹, в доработанной редакции официально внесен Правительством в Палату представителей и вероятно будет рассматриваться в первом чтении уже в 2016 году. Неясным остается только вопрос, успеют ли его рассмотреть депутаты нынешнего созыва или он поступит на обсуждение осенью уже новому составу нижней палаты, сформированной в результате объявленной избирательной кампании.

В рамках статьи ставится цель проанализировать, что изменилось в Проекте за прошедший год, какие из ранее выдвинутых замечаний были устранены разработчиками, какие нововведения можно оценить положительно, какие недостатки сохранились.

* Волк, Е. А., Томашевский, К. Л. Проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений» / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2015. – № 2. – С. 10–15.

** Обзор выступлений Е. А. Волк, Л. И. Липень, Т. М. Петченко, Д. В. Скородулина, К. Л. Томашевского, Н. М. Черноурцкой в рамках круглого стола и итоговые рекомендации к законотворческим органам см.: Трудовое и социальное право. – 2015. – № 2. – С. 46–52).

*** Трудовое и социальное право. – 2015. – № 2. – С. 51–52.

Позитивные положения в Проекте в редакции 2016 г.

Положительно необходимо оценить два следующих нововведения, которые содержатся в Проекте:

1) дополнение ст. 19 и 194 ТК после слов «должностная» словом «(рабочая)» по отношению к инструкциям, регламентирующим функции, права, обязанности, ответственность не только служащих, но и рабочих.

2) новая редакция ч. 2 ст. 365 ТК, разработанная с участием Федерации профсоюзов Беларуси с учетом поручения, данного Президентом Республики Беларусь А. Г. Лукашенко 22 мая 2015 г. на VII съезде Федерации профсоюзов Беларуси, по вопросу о сфере действия коллективного договора, которая будет стимулировать работников вступать в профсоюзы и поставит барьер на пути социального иждивенчества тех работников, которые, не уплачивая профсоюзные взносы, пользуются всеми гарантиями и льготами по коллективному договору.

К сожалению, этими двумя моментами все положительное в Проекте заканчивается и начинаются негативные моменты с точки зрения интересов работников, уровня защиты их прав на уровне кодифицированного закона.

Негативные положения Проекта, ведущие к дальнейшему ухудшению правового положения работников

1. Сама по себе идея устранения многочисленных противоречий между ТК и законодательством о контрактах не нова* и на первый взгляд заслуживает положительной оценки. Но вот способ, избранный разработчиками («подгонка» норм ТК под существующее законодательство о контрактах), представляется стратегически ошибочным решением, хотя логично вписывающимся в существующую в Беларуси порочную нормотворческую практику принижения роли кодексов и законов по отношению к иным актам законодательства. Как четко следует из обоснования к Проекту, разработчики под видом имплементации в ТК норм двух декретов Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 и от 15.12.2015 № 5 пытаются «трансплантировать» в него большой массив норм

из постановлений Правительства и даже Пленума Верховного Суда Республики Беларусь.

Разработчики частично учли критическое замечание, высказанное на круглом столе 20 мая 2015 г., перенеся главу об особенностях трудовых контрактов из раздела I «Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений» (первоначально планировалась гл. 5¹) в раздел III «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК. Но при этом не было воспринято научно обоснованное предложение о закреплении в первой статье данной главы полузакрытого перечня категорий работников, с которыми допускается заключение контрактов при постоянном характере работы. Заметим, что такой опыт уже был в нашем законодательстве (ст. 256 КЗоТ 1972 г. в ред. от 15.12.1992) и мог бы использоваться вновь.

Стратегически правильным было бы не «цементировать» сформировавшуюся в нашей республике практику необоснованно широкого применения контрактной системы найма, а ограничить ее использование через ТК. Белорусскому законодателю следовало бы вспомнить, что в ст. 31 Договора о Союзном государстве, подписанного 08.12.1999 Президентом Беларуси и России, ратифицированного Республикой Беларусь и вступившего в силу 26.01.2000, закреплено, что в **Союзном государстве действует унифицированное трудовое законодательство**, законодательство в области социальной защиты населения, пенсионного обеспечения. **Унификация трудового законодательства может быть достигнута только в случае, если законодательные органы и Беларуси, и России при принятии собственных законов в социально-трудовой сфере, включая изменения и дополнения в ТК, будут опираться на взаимный опыт.** В отношении законодательного регулирования срочных трудовых договоров у наших стран весьма отличные модели (российский законодатель в ст. 58–59 ТК России ограничивает случаи, при которых заключаются срочные трудовые договоры, в том числе случаи, когда такие договоры могут заключаться при постоянном характере работы; белорусское же законодательство допускает заключение контрактов как вида срочного трудового договора с любыми работниками). Полагаем, что российская модель значительно лучше, она более эффективно за-

* Об этом немало писали белорусские ученые, преподаватели и практические работники (А. А. Войтик, В. И. Кривой, О. С. Курылева, Л. И. Липень, К. Л. Томашевский, Н. М. Черноуцкая и др.).

ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО

щищает интересы работников, заинтересованных в постоянной, стабильной занятости.

2. Если все же идея «перенесения» норм о контрактах в ТК возобладает, есть ряд замечаний и предложений, которые следовало бы учесть депутатам при рассмотрении Проекта в профильной комиссии.

Представляется нелогичным расположение легального определения термина «контракт» в ст. 1 ТК, поскольку практически все нормы, упоминающие этот вид трудового договора, сосредоточены в **новой главе 18¹ «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты»**. Поскольку срочные трудовые договоры, трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок, не определены в ст. 1, нет необходимости давать это определение в ст. 1 «Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе». Данную норму-дефиницию более логично поместить в ст. 261¹ ТК, название которой стоило бы изменить на следующее: **«Понятие и случаи заключения контрактов»**.

Из легального определения термина «контракт» следует исключить указание на постоянный характер работы, поскольку этот признак характеризует трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок. Заметим, что сформировавшаяся в Беларуси практика повсеместного заключения срочных трудовых договоров (контрактов) вместо трудовых договоров с неопределенным сроком при постоянном характере работы входит в противоречие со здравым смыслом и международными трудовыми стандартами (с Конвенцией МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г., хотя и не ратифицированной Республикой Беларусь, и одноименной рекомендацией МОТ № 166 1982 г.).

Относительно новой главы 18¹ укажем только на одиозную ч. 6 ст. 261⁵, которую предлагается включить в ТК (*Действие части пятой настоящей статьи не распространяется на работников, имеющих право на пенсию или получающих пенсию (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий)*), где воспринята норма из п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180, носящая явно дискриминационный характер по признаку возраста и нарушающая ст. 14 ТК и фундаментальную Конвенцию МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и за-

нятий» 1958 г., ратифицированную Республикой Беларусь. Необходимо исключить эту норму из проекта.

3. Следует исключить ч. 2 из п. 4 Проекта, сохранив прежний срок письменного предупреждения работника об изменении существенных условий труда. Это объясняется тем, что уменьшение срока предупреждения более чем в четыре раза (с месяца до одной недели) идет в направлении не сближения с моделями стран – участников СНГ, а в направлении конфронтации с ними и отступления от международных обязательств страны. Важно также оговорить возможность увеличения этого срока в соглашении, коллективном или трудовом договоре.

4. По новой редакции ст. 42 ТК, предлагаемой Проектом, выскажем следующие замечания:

1) не следует делать перечень оснований увольнений работников за виновные действия открытым (аксиомой трудового права является то, что данный перечень должен быть закрытым, иначе работник окажется абсолютно не защищен от увольнений и произвола нанимателя). Для этого в п. 6 новой редакции следует исключить слова: «признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе»;

2) из новой редакции ст. 42 ТК следует исключить п. 7–10, поскольку они носят характер специальных (дополнительных) оснований, применяемых не к любым работникам, а только к тем, кто принят по контрактам, перенеся их в главу 18. Если для работников, принятых по контрактам, за ухудшение их правового положения все же предусмотрены дополнительные меры стимулирования труда, то для иных работников, принятых по трудовым договорам с неопределенным сроком и по иным срочным трудовым договорам, вновь вводимое ухудшение (четыре новых для них основания) ничем не компенсируется.

5. Представляется необоснованным, влекущим дальнейшее ухудшение правового положения работников и создающим основу для злоупотребления правами со стороны нанимателей дополнение в ст. 73 ТК («если иная периодичность не определена контрактом»). Такая формулировка позволит нанимателям выплачивать заработную плату не в сроки, определенные ТК, коллективным договором, соглашением, а в срок, который «навязан» работнику нанимателем при заключении контракта (например, раз в месяц, раз в два месяца). Чтобы избежать подобной порочной практики сле-

дует либо убрать п. 16 из Проекта, либо написать: «, если большая периодичность не определена трудовым договором (в том числе контрактом)».

6. Ряд рекомендаций можно высказать по предлагаемым в Проекте определениям отдельных видов дисциплин и их расположению в ТК:

– место легальной дефиниции «производственно-технологическая дисциплина», если ее и вводить в ТК, то не в ст. 1, а в ст. 193, в которой следовало бы дать два самостоятельных определения «производственно-технологическая дисциплина» и «трудовая и исполнительская дисциплина». Саму же статью 193 стоило бы назвать «Дисциплина труда», охватив этим термином все вышеуказанные виды дисциплин;

– в легальном определении трудовой и исполнительской дисциплины в ст. 196 ТК оказались упущенными в перечне источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений «коллек-

тивные договоры, соглашения», которые в полной мере не охватываются словосочетанием «локальные нормативные правовые акты», поскольку соглашения выходят за пределы локального уровня (заключаются на республиканском, отраслевом и местном уровнях), кроме того, и коллективные договоры, и соглашения имеют договорную природу, что не характерно для локальных нормативных правовых актов.

В заключение отметим, что вышеуказанные и другие замечания по Проекту были обсуждены на расширенном заседании Совета Сообщества трудового права в конце апреля 2016 г., прошли обобщение и к началу июня направлены в форме заключения в Палату представителей, Совет Республики Национального Собрания Республики Беларусь для учета и возможного восприятия при подготовке законопроекта к первому чтению в Парламенте.

М. В. Лушникова, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и финансового права, Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова

УДК 349.2

ОСНОВЫ УЧЕНИЯ О МЕЖОТРАСЛЕВЫХ СВЯЗЯХ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Аннотация

В статье дано авторское обоснование концепции межотраслевых связей трудового права, проанализированы формы и способы межотраслевого регулирования. В частности, автором определены основания, понятия и цели межотраслевого правового регулирования отношений в сфере труда, выявлены и синтезированы формы и способы такого регулирования.

Введение

Концепция (теория) межотраслевых связей (межотраслевого правового регулирования), как и любая теория, служит «ключом» к решению прикладных проблем правотворчества и правоприменения. Иными словами, нет ничего более практичного, чем хорошая теория. В отраслевых юридических науках в этой части следует упомянуть фундаментальное исследование М. Ю. Челышева в сфере гражданского права [1]. Не претендуя на разрешение поставленной проблемы, предложим авторские подходы, определяющие контуры, исходные положения, на базе которых может проводиться дальнейшее развернутое изучение межотраслевых связей. Однако для придания исследованию предметного характера выберем его отраслевой срез на примере трудового права [2]. Иначе говоря, анализ межотраслевых связей конкретной отрасли права позволит обосновать, синтезировать формы и способы межотраслевого взаимодействия в целом, продвигаясь от частного к общему. Между тем объективное ограничение объема данной статьи предполагает краткий, условно «телеграфный» стиль изложения материала с минимальным обоснованием основных положений.

Основная часть

Основание межотраслевого правового регулирования. Начнем с того, что предлагаемая концепция межотраслевых связей в системе от-

раслей права (межотраслевое правовое регулирование) не отрицает автономии каждой отрасли в системе права. Но, как любая система, система права предполагает межотраслевые (функциональные, структурные и др.) связи, а равно интеграционное взаимодействие отраслей. Глубинной основой такого взаимодействия служит единство частных и публичных начал в правовом регулировании общественных отношений. Что касается трудового права и его места в системе деления права на частное и публичное, уместно вспомнить «наше все» в трудовом праве – Льва Семеновича Таля. Ученый выделял: 1) частное промышленное (трудовое) право, предметом которого служат отношения, связанные с хозяйской властью, нормативными (коллективными) соглашениями и трудовым (рабочим) договором; 2) публичное промышленное (трудовое) право, предмет которого составляют отношения, связанные с применением законов, касающихся условий охраны труда, организацией надзора за промышленностью и др. [3, с. 1, 2; 4, с. 2, 3]. Таким образом, основанием межотраслевого правового регулирования является единство частных и публичных начал в регулировании трудовых отношений. Заметим, что всем без исключения отраслям права присущи в разной степени единство публичных и частных начал в правовом регулировании. Трудовое право, имея неоднородную частно-публичную природу, взаимодействует с типичными отраслями частного права, например, гражданским правом и отраслями

публичного права, в частности с административным правом. Названные отрасли имеют значительную сферу пограничного и совместного регулирования с трудовым правом.

Понятие и цели межотраслевого правового регулирования. Под межотраслевым правовым регулированием (межотраслевые связи) следует понимать совокупность правовых норм различной отраслевой принадлежности, объединенных единой целью и общим (смежным) предметом правового регулирования. Не мудрствуя лукаво, можно предложить следующие основные цели межотраслевого регулирования трудовых отношений.

1. Обеспечение межотраслевого взаимодействия в форме субсидиарного применения норм иной отраслевой принадлежности в правовом регулировании трудовых отношений.

Иными словами, речь идет о регулировании трудовых отношений не только правовыми средствами данной отрасли права, но и в дополнение правовыми инструментами других отраслей. Например, одними только средствами трудового права невозможно обеспечить правовое регулирование института «Персональные данные работника» (гл. 14 Трудового кодекса Российской Федерации; далее – ТК России). В ТК России отсутствует определение персональных данных, очевидна отсылка к специальному административному законодательству об информации и информатизации и персональных данных.

2. Обеспечение совместного паритетного регулирования трудовых отношений нормами различной отраслевой принадлежности.

Ярким примером совместного паритетного регулирования служит институт трудового права «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства» (гл. 50.1 ТК России). Так, одним из оснований (юридических фактов) заключения трудового договора с названной категорией работников является наличие разрешения на работу или патента, разрешения на временное проживание, вида на жительство, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. Основаниями отстранения от работы, прекращения трудового договора служат аннулирование или окончание срока действия вышеназванных разрешений.

3. Преодоление межотраслевых коллизий в правовом регулировании трудовых отношений.

Речь идет именно о преодолении межотраслевых коллизий, а не об их устранении, так как последнее – прерогатива законодателя.

Перечисленные цели межотраслевого правового регулирования определяют его формы, каждая из которых содержит необходимый набор способов межотраслевого правового регулирования.

Формы и способы межотраслевого правового регулирования. В соответствии с вышеназванными целями выделим три формы указанного регулирования:

- межотраслевое субсидиарное правовое регулирование;
- межотраслевое совместное паритетное регулирование;
- межотраслевое коллизионное регулирование.

Каждая форма включает в себя конкретные способы. В рамках отдельных институтов каждой отрасли права эти формы и способы могут пересекаться, взаимодействовать в целях эффективного регулирования общественных отношений.

Межотраслевое субсидиарное регулирование по своему назначению предполагает, что в правовом регулировании «первую скрипку» играет конкретная отрасль права, в нашем случае – трудовое право, а нормы других отраслей лишь субсидиарно, дополнительно привлекаются к правовому регулированию трудовых отношений. При этом привлечение норм другой отраслевой принадлежности к регулированию трудовых отношений имеет свои пределы. Пределами межотраслевого субсидиарного регулирования выступают основополагающие начала отрасли, в нашем случае – принципы трудового права (ст. 2 ТК России). Субсидиарное применение норм иной отраслевой принадлежности допускается постольку, поскольку не противоречит принципам трудового права. Субсидиарное межотраслевое регулирование проявляется, на наш взгляд, в следующих основных способах: межотраслевая отсылка к терминам и понятиям, межотраслевая рецепция, межотраслевая аналогия.

Примеров межотраслевых отсылок в трудовом законодательстве к терминам и понятиям иных отраслей права немало. Они должны применяться в трудовом праве в том же значении, что и в материнских отраслях права, если иное не предусмотрено трудовым законодательством. Например, в ТК России к обстоятельствам, исключающим материальную ответственность, причислены непреодолимая сила и крайняя необходимость

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

(ст. 239). Основанием расторжения трудового договора (ст. 81 ТК России) признается разглашение государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

Межотраслевая рецепция (заимствование) юридических конструкций (институтов) иной отраслевой принадлежности возможна как полностью, так и частично, т. е. в адаптированном к трудовым отношениям виде. Первый случай можно проиллюстрировать институтом компенсации морального вреда (ст. 237 ТК России). Под моральным вредом, как и в гражданском праве, следует понимать причинение физических и нравственных страданий работнику неправомерными действиями, бездействием работодателя. Видимо, и размер компенсации можно определять с применением критериев Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК России): характер причиненных страданий; степень и форма вины причинителя вреда. Частичная рецепция гражданско-правовых конструкций имеет место с учетом особенностей правовой природы трудовых отношений. Так, в ТК России самозащита трудовых прав предусмотрена только для одной стороны договора и только в случаях (по основаниям), предусмотренным ТК России и иными федеральными законами (невыплата заработной платы, непосредственная угроза жизни и здоровью работника).

Межотраслевая аналогия – это особый способ межотраслевого субсидиарного регулирования. По сложившейся традиции межотраслевая аналогия как способ восполнения правовых пробелов признается в частных отраслях права (ГК России, Семейный кодекс России, обслуживающие их Гражданско-процессуальный и Арбитражно-процессуальный кодексы России), в публичных отраслях не признается, а в ряде случаев прямо запрещается (Уголовный кодекс России). Трудовое право имеет неоднородную частно-публичную природу. Но российский законодатель обходит молчанием вопрос о возможности применения межотраслевой аналогии. Но что означает подобное молчание – запрет или молчаливое согласие? С чем имеем дело – с квалифицированным молчанием законодателя или пробелом? Между тем судебная практика идет по пути применения межотраслевой аналогии. Яркий тому пример – институт злоупотребления трудовыми правами, о котором мы находим информацию в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации

от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм. и доп. на 24.11.2015). Не будет исключением на практике и рассмотрение дел о защите достоинства работника в период трудовой деятельности. В ТК России это заявлено в качестве принципа трудового права, правовой механизм такой защиты не определен. Волей-неволей придется обратиться к нормам гражданского законодательства. ГК России регламентирует защиту чести, достоинства и деловой репутации гражданина (ст. 150, 152), определяет способы защиты: опровержение сведений, удаление информации из сети Интернет и др. [5, с. 121–263].

Отметим, что К. Л. Томашевский сформулировал концептуальные подходы для выработки механизма преодоления пробелов в регулировании трудовых отношений, которые заслуживают поддержки. В частности, это выводы о допустимости использования межотраслевой аналогии закона и права и о приоритете отраслевой аналогии закона и права по отношению к названной межотраслевой аналогии [6, с. 344–352].

Межотраслевое паритетное правовое регулирование имеет иную природу и назначение. Здесь правовое регулирование трудовых отношений обеспечивается только на основе совместного применения норм различных отраслей права. При этом нормы права, задействованные в правовом регулировании трудовых отношений, не утрачивают своей отраслевой принадлежности, но объединены совместным предметом правового регулирования. Кстати, именно на этой основе также существуют, обособляются комплексное законодательство и комплексные институты. В качестве способов такого межотраслевого регулирования можно назвать сложные фактические составы возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, юридическую ответственность, установленную иными отраслями права за нарушение трудового законодательства. Не исключаются и иные способы межотраслевого паритетного регулирования. Так, сложный состав юридических фактов характерен для трудовых отношений по предоставлению персонала (гл. 53.1 ТК России). Трудовой договор о предоставлении труда работников (персонала) заключается при наличии гражданско-правового договора между частным агентством занятости и другим лицом (принимающей стороной). При этом принимающая сторона несет субсидиарную гражданско-правовую ответственность

по обязательствам работодателя (частного агентства занятости).

Охрана трудовых отношений обеспечивается мерами не только отраслевой (дисциплинарная, материальная ответственность), но и административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности. Например, в ТК России (ст. 55) указывается, что представители работодателя и представители работников подвергаются штрафу за нарушение и невыполнение условий коллективного договора. Однако, что весьма любопытно, такая ответственность установлена в Кодексе об административных правонарушениях только в отношении представителей работодателя.

И наконец, охарактеризуем последнюю из названных форм межотраслевого правового регулирования. Необходимость в коллизионном межотраслевом правовом регулировании возникает в результате конфликта норм, регулирующих одно и то же общественное отношение. Заинтересованные субъекты сталкиваются с проблемой выбора применимой нормы, в связи с этим требуется нормативное обоснование для выбора. Межотраслевая коллизия еще только ждет своего решения. Ограничимся лишь некоторыми замечаниями в части способов коллизионного межотраслевого регулирования. В трудовом праве в самом первом приближении можно выделить два способа: способ отраслевого приоритета и способ легализации презумпции трудовых отношений.

Так, ТК России (ст. 11) закрепляет отраслевой приоритет в правовом регулировании служебно-трудовых отношений, в том числе отношений по поводу службы в органах внутренних дел. В свою очередь Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел, Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [7] (ст. 3) предусматривает применение норм трудового права к отношениям, связанным со службой в органах внутренних дел только в случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации. В силу рассогласованности названных нормативно-правовых актов правоприменители вынуждены прибегнуть к рассматриваемому способу коллизионного межотраслевого регулирования служебных отношений. Очевидно, что приоритет имеют нормы трудового права, именно они признаются общими основными регуляторами служебно-трудовых отношений, а нормы служебного права являются специальными нормами. За примером далеко ходить не стоит. Так, названный выше Закон о службе в органах внутренних дел (п. 7 ст. 30) устанавливает возможность перевода сотрудника органов внутренних дел на нижестоящую должность в порядке наложения дисциплинарного взыскания. Однако применение этой нормы на практике будет означать восстановление сотрудника в правах в случае его обращения в суд за защитой. Суд при рассмотрении данной категории дел должен руководствоваться

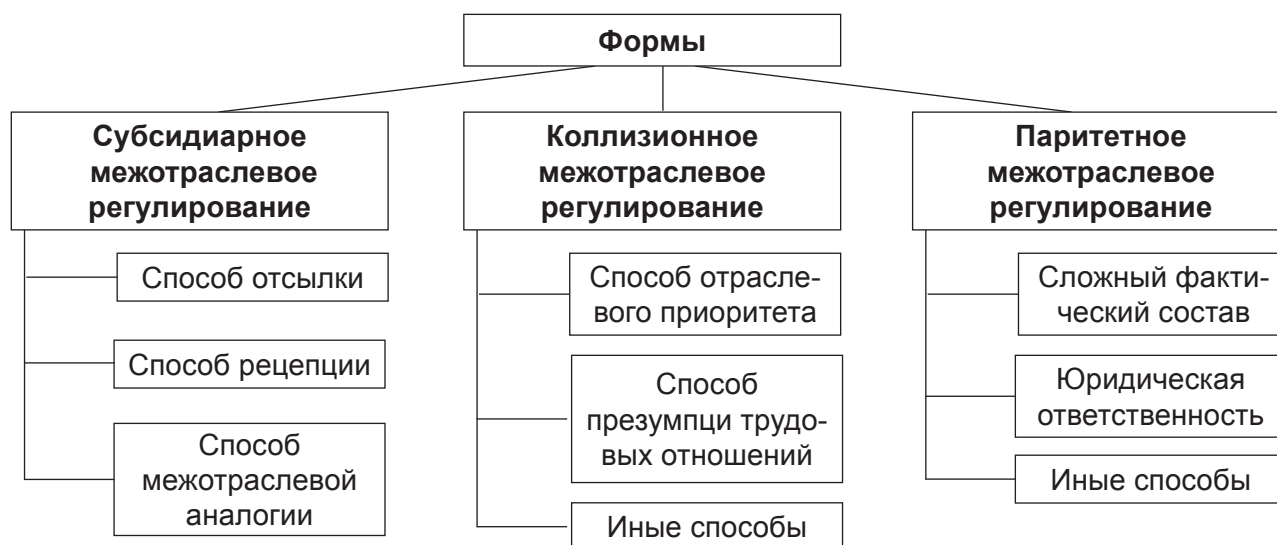


Рисунок. Схема межотраслевого правового регулирования общественных отношений

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

приоритетом международных норм трудового права об упразднении всех форм принудительного и обязательного труда и норм ТК России о запрете принудительного труда. Согласно ТК России (ст. 3) принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины, запрещен.

Несколько слов скажем о втором способе межотраслевого коллизионного регулирования – презумпции трудовых отношений. Согласно ТК России (ст. 19.1) неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Заключение

В заключение отметим, что в данной статье рассмотрены лишь наиболее значимые, на наш взгляд, аспекты проблемы межотраслевых связей. Исследование должно продолжаться с тем, чтобы охватить все аспекты проблемы. Более всестороннее и глубокое ее изучение приведет исследователей к новым вопросам, о существовании которых мы, возможно, сейчас даже не подозреваем. Таким образом, общая схема межотраслевого

правового регулирования имеет вид, представленный на рисунке (с. 18).

Список цитированных источников

1. Чельшев, М. Ю. Основы учения о межотраслевых связях гражданского права / М. Ю. Чельшев. – Казань : Изд-во Казанск. ун-та, 2008. – 206 с.
2. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 5. Оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения / под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой. – Ярославль, 2009. – 172 с.
3. Таль, Л. С. Очерки промышленного права / Л. С. Таль. – М. : Тип. Г. Лисснера, Д. Собко, 1916. – 127 с.
4. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 224 с.
5. Лушников, А. М., Лушников, М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития / А. М. Лушников, М. В. Лушников. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
6. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.
7. Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 49. – (ч. 1). – Ст. 7020.

Summary

In this article, the author has proved the author's concept of inter-branch legal communication, analyzed the forms and methods of such regulation on an example of branch of labor law. In particular, grounds, concepts and aims of the inter-branch legal adjusting of relations, are certain an author in the field of labour; forms and methods of such adjusting are educed and synthesized.

Статья поступила в редакцию 12.05.2016

Е. А. Ковалёва, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины

УДК 349.225.65

Т. В. Ковалёва, магистр юридических наук, ассистент кафедры гражданско-правовых дисциплин Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНСТИТУТА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Аннотация

В статье обоснованы отдельные аспекты авторской концепции совершенствования института дисциплинарной ответственности в современных условиях. Предлагается привести в соответствие друг другу различные нормативные правовые акты о дисциплинарной ответственности в целях их единообразного понимания и применения. Авторы считают необходимым уточнить терминологический аппарат и название отдельных статей Трудового кодекса Республики Беларусь о дисциплинарной ответственности, конкретизировать день обнаружения дисциплинарного проступка, а также предлагают различные варианты формулировок основания прекращения трудового договора по п. 4 ст. 42 Трудового кодекса.

Введение

В настоящее время помимо Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) одним из основных нормативных правовых актов, регламентирующих дисциплинарную ответственность, является Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5). Отдельные положения названного Декрета противоречат нормам Трудового кодекса, что, несомненно, вызывает необходимость совершенствования правового регулирования указанного института трудового права.

Основная часть

Одним из основных направлений совершенствования норм о дисциплинарной ответственности является приведение в соответствие положений Декрета № 5 и ТК. Так, подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5 предусматривает в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев [1]. Это нововведение позволяет нам констатировать, что:

1) иная мера воздействия, которая ранее носила дополнительный характер, является самостоятельным дисциплинарным взысканием; 2) при ее применении должна строго соблюдаться установленная гл. 14 ТК процедура; 3) эта мера изложена неконкретно, что не должно иметь места в сфере юридической ответственности.

Нам представляется уместным ч. 1 ст. 198 ТК изложить в следующей редакции: «За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение премии полностью или частично на срок до 12 месяцев;
- 4) увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пункты 1, 5¹ статьи 47).

Такая редакция позволяет конкретизировать меру дисциплинарного взыскания с учетом практики применения Декрета № 5, располагает взыскания по степени тяжести в системе мер дисциплинарных санкций. Мера дисциплинарного взыскания указывается в единственном числе, что позволит лишить работника одной выплаты, по-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

сколькo согласно ч. 3 ст. 198 ТК мера дисциплинарного взыскания должна быть соразмерна тяжести проступка.

С учетом вышеназванного предложения требуют согласования ч. 1 и 4 ст. 198 ТК. Часть 4 ст. 198 ТК предусматривает иные меры дисциплинарного воздействия, которые наниматель может применить к работнику помимо мер дисциплинарного взыскания [2]. Поскольку лишение премий в настоящее время является мерой дисциплинарного взыскания, так как это выплата стимулирующего характера, необходимо слова «лишение премий» исключить из ч. 4 ст. 198 ТК.

В настоящее время количество мер дисциплинарного взыскания увеличилось до четырех. Указанный перечень мер является исчерпывающим, и наниматель не вправе самостоятельно расширять его путем включения дополнительных мер взыскания в локальном порядке. Представляется обоснованным предложение А. А. Греченкова о включении этого правила в ТК [3, с. 46].

Вывод о недопустимости применения мер дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК, фактически следует из систематического толкования его норм. В связи с этим полагаем необходимым дополнить ст. 198 ТК следующим предложением, выделив его в часть 3: «Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательными актами, уставами и положениями о дисциплине». Части 3 и 4 ст. 198 ТК считать соответственно ч. 4 и 5. Эта норма явилась бы гарантией от необоснованного применения к работнику наказания, не предусмотренного законом, а также позволила бы четко разграничить дисциплинарные взыскания с иными мерами воздействия, которые могут устанавливаться и в локальных актах.

В то же время считаем, что стороны в локальном порядке не вправе уменьшать количество мер дисциплинарного взыскания, например, указав в коллективном договоре о применении только трех мер взыскания, изложенных в ТК. Такие положения локальных актов могут быть признаны не основанными на законе, поскольку санкции относятся к императивным нормам, имеют строго обязательные предписания, устанавливаются законом, соответственно и отменяются они могут только законом. Но при привлечении работника к дисциплинарной ответственности наниматель вправе сам определять конкретную меру дисциплинарного взыскания.

По нашему мнению, необходимо согласовать п. 5 Декрета № 5 и ст. 201 ТК. В настоящее время п. 5 Декрета № 5 предусмотрено, что правомочный орган (руководитель) может применять меру дисциплинарного взыскания также по письменному требованию государственного органа (организации), облисполкома или Минского горисполкома, иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа [1].

В вышеуказанной формулировке следует обратить внимание на то, что слова «может применить» сочетаются со словом «требование». Анализ указанного п. 5 Декрета № 5 с учетом практики его применения ставит под сомнение тот факт, что по требованию уполномоченного органа наниматель вправе применить дисциплинарную ответственность. В некоторых случаях это, по сути, превращается в его обязанность и наниматель независимо от того, удовлетворит он требование компетентного органа или нет, будет привлечен к какому-либо виду юридической ответственности. Так, в соответствии со ст. 23.1 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях неисполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и надзор, влекут предупреждение или наложение штрафа в размере до 20 базовых величин [4].

С учетом вышеизложенного целесообразно устранить имеющиеся противоречия и дополнить ст. 201 ТК частью 5 следующего содержания: «Меры дисциплинарной ответственности могут применяться правомочными органами (руководителями) также по письменному предложению компетентных государственных органов».

С учетом вышеизложенного предложения нуждаются в согласовании ст. 201 и 200 ТК. Часть 2 ст. 200 ТК предусматривает, что дисциплинарный проступок обнаружен, если непосредственному руководителю стало известно о нем. Полагаем, что в данном случае следует исходить из правовой позиции, согласно которой днем обнаружения проступка считается не только день, когда об этом проступке стало известно непосредственному руководителю провинившегося работника, но и вышестоящим руководителям непосредственного руководителя. Кроме того, проступок может обнаружить и сам наниматель (уполномоченное должностное лицо нанимателя) или узнать о нем

из акта проверки компетентного государственного органа согласно п. 5 Декрета № 5.

В связи с этим целесообразно ч. 2 ст. 200 ТК изложить в следующей редакции: «Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда должностному лицу, которому подчиняется работник, стало известно о проступке, независимо от того, наделено ли лицо правом применения дисциплинарной ответственности». Норма приводится в соответствии с практикой ее применения.

Следует также остановиться на терминологическом аппарате главы 14 ТК, поскольку в ней законодатель употребляет различные термины: применение дисциплинарного взыскания (ст. 198, 199, 200, 201, 203), наложение дисциплинарного взыскания (ст. 202), установление дисциплинарной ответственности (ст. 197).

Слово русского языка «применить» означает осуществить на деле, на практике (применить новый метод, строгие меры). Слово «наложить» – это подвергнуть чему-нибудь, назначить, предписать что-либо (назначить запрет, наказание). Слово «установить» имеет больше значений: 1) поставить надлежащим образом, смонтировать (приборы, оборудование); 2) назначить, утвердить, ввести в действие (новое расписание, дни отдыха); 3) устроить, осуществить (связь с кем-нибудь); 4) доказать, выяснить, обнаружить (факт, истину) [5].

Таким образом, нам представляется, что относительно дисциплинарной ответственности следует употреблять термин «применить», а говоря о конкретной мере дисциплинарной ответственности, уместен также термин «наложить дисциплинарное взыскание». Если же имеет место наказание конкретного работника, то он привлекается к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, представляется уместным уточнение названий ряда статей главы 14 ТК и приведение в соответствие их содержания. По нашему мнению, целесообразно уточнение названий ст. 198, 201 и 202. Это связано с тем, что, во-первых, именно эти нормы касаются двух мер дисциплинарной ответственности (и мер взыскания, и иных мер воздействия), во-вторых, и виды мер дисциплинарного воздействия, и порядок их применения могут устанавливаться в локальных нормативных правовых актах нанимателя (ч. 4 ст. 198 ТК), в-третьих, правовые последствия в виде увольнения имеет только применение мер дисциплинарного взыскания. Полагаем, что статьи следует назвать следующим образом:

Статья 198. Меры дисциплинарной ответственности.

Статья 201. Полномочия по применению дисциплинарной ответственности.

Статья 202. Порядок обжалования дисциплинарной ответственности.

Это позволит привести в соответствие название главы 14 ТК с ее содержанием. Необходимо также в содержании вышеназванных статей слова «дисциплинарное взыскание» заменить словами «меры дисциплинарной ответственности».

Наиболее строгим дисциплинарным взысканием является увольнение. Увольнением в качестве такой меры являются основания, перечисленные в ч. 1 ст. 198 ТК. Законодатель исходит из того, что для применения меры взыскания необходимо наличие грубого дисциплинарного проступка со стороны работника. К таким проступкам относятся и систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если к нему ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п. 4 ст. 42 ТК).

В правоприменительной практике возникает спорный вопрос о том, что подразумевается под систематическим нарушением трудовых обязанностей, поскольку ни ТК, ни другими нормативными правовыми актами такое понятие не определено. Исходя из смысла с п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» систематическое нарушение имеет место, если после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, работники вновь нарушили трудовую дисциплину [6]. Из этого следует, что систематическим признается повторное, второе нарушение трудовой дисциплины.

В настоящее время подп. 6.1 п. 6 Декрета № 5 предусматривает следующую формулировку этого основания прекращения трудового договора: «неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание». По мнению Е. А. Ковалёвой, именно такую редакцию можно предусмотреть в п. 4 ст. 42 ТК, поскольку она отражает многолетнюю практику применения этого дисциплинарного взыскания. В то же время наниматель самостоятельно решает, после какого по счету проступка он будет увольнять работника по данному основанию.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

По мнению О. С. Курылёвой, которое поддерживает Т. В. Ковалёва, буквальное толкование п. 4 ст. 42 ТК в части «...применялись меры дисциплинарного взыскания...» (множественное число) указывает, что таких мер должно быть как минимум две. Новое, третье нарушение трудовых обязанностей работником может являться поводом для увольнения [7, с. 180]. Следует также обратить внимание, что в некоторых статьях ТК понятия повторного и систематического нарушения разграничиваются. Так, в п. 2 и 3 ст. 130 ТК относительно перевода работника с режима гибкого рабочего времени на общеустановленный режим работы упоминается и повторное, и систематическое нарушение.

Руководствуясь ст. 23 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» о том, что термины и понятия, используемые в тексте нормативного правового акта, должны быть понятными и однозначными [8], необходимо устранить вышеназванную коллизию. Предлагается изложить п. 4 ст. 42 ТК в следующей редакции: «4) систематического (три и более раза) неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись две меры дисциплинарного взыскания;».

В **заключение** особо подчеркнем, что предложенные отдельные пути совершенствования института дисциплинарной ответственности носят авторский характер и могут изменяться, улучшаться в дискуссиях. Данные нововведения устранят противоречия нормативных правовых актов, установят определенность и единообразие в применении мер дисциплинарной ответственности, будут способствовать соблюдению законности в трудовых отношениях.

Список цитированных источников

1. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Нац.

Summary

In the article the separate aspects of the author's concept of improvement of the Institute of disciplinary responsibility in modern conditions. It is proposed to harmonize the various acts related to the disciplinary liability in order to assure uniform understanding and application. The authors consider it necessary to clarify the terminology and the names of individual articles related to the disciplinary liability; to specify the date of discovery of the disciplinary offence; offer a wide variety of formulations of the grounds for terminating an employment contract according to clause 4, article 42 of the Labour code.

правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2014. – 1/15465.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Греченков, А. А. Некоторые вопросы совершенствования норм ТК о трудовой дисциплине, дисциплинарной ответственности работников / А. А. Греченков // Пром.-торг. право. – 2003. – № 3. – С. 44–47.

4. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 17 дек. 2002 г. : одобр. Совет Респ. 2 апр. 2003 г. с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

5. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С. И. Ожегов. – Режим доступа: <http://www.ozhegov.org/words/26945.shtml>. – Дата доступа: 17.02.2016.

6. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс]: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2, с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

7. Курылёва, О. С. Расторжение трудового договора за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей: проблемы правоприменения в судебной практике / О. С. Курылёва // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – № 24. – С. 179–181.

8. О нормативных правовых актах Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., № 361-З с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

Статья поступила в редакцию 19.02.2016

Г. Б. Шишко, кандидат юридических наук, профессор
профессор кафедры конституционного права юри-
дического факультета Белорусского государственно-
го университета, заслуженный юрист Республики
Беларуси

УДК 349.2

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ И КАЧЕСТВА ВЫПУСКАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ

Аннотация

В статье анализируются организационно-правовые формы и методы управления производством в Республике Беларусь. На основе национального законодательства рассматривается опыт использования линейно-функционального и программно-целевого управления предприятиями с привлечением широкого круга работников предприятий и организаций. Вносятся предложения о развитии демократических основ участия работников в управлении производством путем обсуждения важнейших проблемных вопросов организации труда и социального обеспечения на общих собраниях коллектива, а также с помощью заключения коллективных договоров и соглашений с нанимателем. Вносятся некоторые предложения по дальнейшему развитию трудового законодательства Республики Беларусь.

(Окончание. Начало в № 1)

В основе организации управления производством многие десятилетия лежит линейно-функциональный принцип. Однако в современных условиях развития экономики возможность его применения из-за отсутствия необходимого разнообразия организационных решений стала ограничиваться и привела к застою и несоответствию возросшим требованиям организации производства. Это послужило стимулом для дальнейшего совершенствования организационных структур и использования новых, более эффективных форм программно-целевого управления производством [1, с. 159].

Отметим, что применение программно-целевого управления производством – очень сложная задача. Эффективность работы этой системы зависит от многих факторов. Она требует очень глубокой проектной подготовки, упорядочения и совершенствования наряду с организационными

также экономических и информационно-технологических отношений и связей, улучшения методов и процедур планирования, распределения ресурсов, оценки результатов работы, подбора кадров и качественного изменения стиля руководства [2, с. 43].

Руководителям всех уровней управления на конкретных предприятиях и в организациях следует иметь в виду, что внедрение программно-целевого управления ведет к существенной ломке взаимоотношений в коллективе и поэтому сопровождается риском, требует определенной решимости. Необходимость в формировании комплексной целевой программы управления появляется в тех случаях, когда перед предприятием или организацией ставится достаточно важная, трудная и сложная задача, решение которой требует взаимодействия многих организационно-обособленных исполнителей и соответственно координации, которую способны осуществлять в обычной структуре только руководитель предприятия или организации либо его первый заместитель.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

В качестве примеров таких задач можно назвать создание нового вида продукции, перевод производства на принципиально новую технологию, расширение и реконструкцию производства, переход на новые условия хозяйствования [2, с. 44].

Однако в управлении производством программно-целевое управление должного распространения не получило. Одна из причин состоит в том, что программно-целевое управление, основанное на применении организационных структур матричного типа, значительно сложнее, чем традиционные линейно-функциональные организационные формы управления. Матричное управление часто приводит к усилению психологической напряженности в отношениях управления, возникновению дополнительных конфликтных ситуаций [2, с. 60–61].

Решаются эти проблемы в каждом трудовом коллективе своими методами. Руководителям организаций следует всегда помнить, что в центре управляющего воздействия на производстве находится человек. Успех управления производством во многом зависит от широкого вовлечения в управление всего коллектива. Руководители предприятий и организаций, будучи должностными лицами, осуществляют свою управленческую деятельность на принципах единоначалия.

Действующим законодательством указанные категории руководителей наделены широкими полномочиями. Они вправе распоряжаться финансами, поступающими от хозяйственной деятельности на счет предприятий и организаций, принимать окончательное решение по всем производственным вопросам, входящим в их компетенцию, списывать с баланса с согласия собственника государственного имущества или его представителя (министерства, госкомитета) морально и технологически устаревшее производственное оборудование. В трудовом праве они выступают в качестве уполномоченных должностных лиц нанимателей. Это означает, что руководителям такого ранга предоставлено право заключать трудовые договоры или контракты со всеми работниками, поступающими на работу в возглавляемые коллективы. В их компетенцию также входит поощрение работников за добросовестный труд, привлечение нарушителей трудовой дисциплины к дисциплинарной ответственности и расторжение трудового договора с работниками по инициативе нанимателя (ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь; далее –

ТК) и другим основаниям, предусмотренным в трудовом законодательстве.

Руководителям высшего звена управления предприятием или организацией следует иметь в виду, что Указом Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420 «О внесении изменений и дополнений в Директиву Президента Республики Беларусь» Директива Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 №1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» изложена в новой редакции. Названным нормативным правовым актом определены дисциплинарные проступки, за которые руководители организаций должны обеспечить безусловное привлечение работников к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Эти категории руководителей вправе осуществлять на практике разработанную ими в возглавляемых коллективах кадровую политику и обеспечивать на этой основе высокий качественный состав руководящих работников и специалистов.

Вместе с тем при всей полноте властных полномочий руководитель организации не сможет эффективно управлять коллективом без широкого вовлечения в управление производством других категорий работников. В ст. 11 ТК (основные права работников) закреплено право работников на участие в собраниях, которое является составной частью права граждан на свободу собраний, гарантируемого ст. 35 Конституции Республики Беларусь. В п. 4 ст. 11 ТК закреплено право работников на участие в управлении организацией. Это право может быть реализовано через органы трудового коллектива, включающего работников организации.

Высшим органом трудового коллектива является общее собрание (конференция). В ТК понятие «трудоу коллектив» не употребляется, а обозначается различными терминами: работники организации, работники. Термин «трудоу коллектив» упоминается в ст. 69 Конституции Республики Беларусь. В настоящее время фактически отсутствует правовое регулирование в части определения правового статуса коллектива работников организации, порядка создания и действия его органов.

Руководитель государственной организации обязан принимать действенные меры по обеспечению производственной, трудовой и исполнительской дисциплины. Но при этом каждый руководитель должен строго соблюдать культуру единоначалия

при осуществлении своих функций по управлению. Культура единоначалия означает способность представлять власть и умение пользоваться ею. Способность представлять власть предлагает высокий уровень знания руководителем своих прав и обязанностей, соответствующих требованиям общества, класса или группы.

Умение пользоваться властью означает применение в практике управленческой деятельности методов и приемов, согласно уставу или правилам организации, получавших (или способных со временем получить) нормативное признание и эффективно воздействующих на коллектив или группу [3, с. 109].

Руководителям организаций следует иметь в виду, что принцип беспредельного единоначалия в управлении производством не всегда повышает эффективность творческого подхода к выполнению своих функциональных обязанностей каждым работником. Не секрет, что отдельные руководители организаций не проявляют интереса к широкому привлечению работников к управлению производством.

Такой подход объясняется следующим. Осуществляя руководящую деятельность на принципах единоначалия и будучи должностными лицами, они считают, что могут самостоятельно и в полной мере управлять предприятием или хозяйственной организацией без привлечения к этой деятельности широкого круга работников. Однако непривлечение к управлению производством вызывает у многих работников безразличие к самому производству, которое чаще всего порождается отсутствием у них материальной и моральной заинтересованности самого участия в управлении производством.

Переход к экономике высшей организации возможен при дальнейшем развитии демократических основ участия работников в управлении производством. По мнению многих ученых, успех управления производственным коллективом во многом зависит от того, насколько каждый работник осознает себя непосредственно причастным к управлению и ответственным за результаты своего труда и труда всего коллектива. Демократические основы участия работников в управлении производством предполагают в первую очередь привлечение их к техническому творчеству, участие в рационализации и изобретательстве, а также умелому использованию научно-технических достижений в практической работе.

Участие работников в заключении коллективных договоров и соглашений – одна из форм участия работников в управлении производством. В ст. 361 ТК коллективный договор определен как локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работниками.

Соглашение – нормативный договор, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. Соглашения заключаются на республиканском (генеральные соглашения) и местном (местное соглашение) уровнях (ст. 358 ТК). В соответствии со ст. 362 ТК условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, недействительны.

Важная роль в развитии демократических основ участия работников в управлении производством отводится профессиональным союзам. Они развивают производственную и общественную активность, поддерживают и распространяют передовой опыт, содействуют неуклонному росту производительности труда, осуществляют общественный контроль за соблюдением на предприятии или в организации инструкций по охране труда и технике безопасности. В случае выявления нарушений в этой области профессиональные комитеты информируют об этом руководителя предприятия или организации и ставят вопрос об устранении выявленных нарушений.

Профсоюзы осуществляют контроль за выполнением нанимателем и другими службами коллективного договора, соглашения. Профсоюзы и первичные организации Белорусского республиканского союза молодежи проводят большую организационную работу по вовлечению работников в занятие физической культурой и спортом, по участию в деятельности самодеятельных организаций, создаваемых на производстве. Вместе с тем общественные организации, действующие в государственных предприятиях или организациях, не вправе подменять в управлении производством руководителей этих организаций, осуществляющих свою деятельность на принципах единоначалия. Этот принцип никто не отменял. Принцип единоначалия заключается в том, что руководитель организации не только имеет право, но и обязан требовать от подчиненных ему органов, работников безусловного и своевременного

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

выполнения данных указаний, приказов и распоряжений. Но при этом следует учитывать, что важное условие выполнения указаний, приказов и распоряжений – их всесторонняя экономическая обоснованность [1, с. 124].

Таким образом, деятельность всех работников подчинена воле одного лица, которое возглавляет предприятие или другую хозяйственную организацию. Принцип единоначалия также предусматривает, что всю полноту ответственности несет одно лицо (директор, управляющий, начальник), назначаемое органами государственного управления или высшими хозяйственными органами [4, с. 41].

В соответствии с этим принципом каждый работник должен строго отвечать за доверенный ему участок работы. Условия реализации указанного принципа – четкое определение обязанностей и ответственности руководителей и специалистов, предусмотренное в должностных инструкциях в пределах их компетенции, а обязанности и ответственности работников – в технических правилах. Принцип единоначалия не исключает, а, наоборот, предполагает широкое участие в управлении производством работников предприятия.

В управлении производством наниматель вправе поощрять работников. Поощрение может быть применимо за добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции (выполняемых работ, оказанных услуг) продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и управлении, разработку и внедрение рационализаторских предложений и изобретений, выполнение особо важных заданий, а также за другие успехи в труде.

В ТК не закреплен конкретный перечень мер поощрения, поэтому коллективным договором, соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине и другими локальными нормативными правовыми актами могут быть предусмотрены конкретные меры поощрений. Исходя из сложившейся практики, применяются следующие формы морального поощрения: объявление благодарности, занесение на доску почета предприятия, организации, присвоение почетных званий, звания лучшего по профессии и т. д.

За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом. Наниматель вправе в пределах имеющихся средств

в целях повышения активности работников в решении производственных задач в коллективном договоре предусмотреть и материальные меры поощрения. К таким мерам поощрения можно отнести выплату премии, награждение ценным подарком, выдачу денежного пособия к отпуску и т. д. Все виды поощрений, объявленных в приказах и распоряжениях, записываются в трудовую книжку работника. С ростом благосостояния, образовательного уровня повышается сознательность работников и материальная заинтересованность все больше сочетается с моральными стимулами к труду, которые охватывают широкий круг мотивов деятельности в сфере производства и управления.

Между материальными и моральными стимулами существует органическое единство, так как, добиваясь лучших результатов своего труда, работник получает не только материальное вознаграждение, но и моральное удовлетворение. Становясь передовиком производства, активным участником управления производством, он пользуется уважением и почетом, становится примером для других [4, с. 40].

Опыт лучших структурных подразделений организаций, получивших наибольший экономический эффект от участия работников в технической и других формах участия в самодеятельности, должен ежегодно обобщаться и поощряться.

В Республике Беларусь много хороших примеров, когда коллективы предприятий добиваются высоких результатов в труде под руководством опытных руководителей. Однако такой опыт не всегда своевременно получает широкую пропаганду. Совершенствуя систему управления производством, нельзя умалчивать и о тех недостатках в управлении производством, которые имеются практически во всех трудовых коллективах.

Сегодня вряд ли те или иные трудовые коллективы могут констатировать, что у них отсутствуют такие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, как появление работников на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Подобные грубые нарушения дисциплины способствуют травматизму работников на производстве, летальному исходу нарушителей, причиняют большой экономический ущерб государству. Возрождение работы товарищеских судов и других форм привлечения передовых работников к профилактике подобных нарушений может принести только пользу. Цель юридической ответственности

нарушителей трудовой дисциплины должна предусматривать задачу максимальной профилактики этих нарушений и возможности исправления поведения работников, попавших под плохое влияние других нарушителей.

Как видно из сообщений в печати, по телевидению и в иных средствах массовой информации, контролирующими государственными органами ежегодно вскрываются случаи злоупотреблений служебным положением некоторыми руководителями государственных организаций. Полагаем, что участие в управлении производством широкого круга работников может способствовать выявлению таких нарушений в начальной стадии.

Государство гарантирует трудящимся право принимать участие в управлении организациями с целью повышения эффективности их работы и улучшения социально-экономического уровня жизни (абзац 2, 4, 5 ст. 13 Конституции Республики Беларусь).

Мы согласны с профессором А. А. Головко в том, что для развития производственной демократии в современных условиях при наличии параллельно функционирующих государственной и частично-предпринимательской экономической деятельности необходимо принять новый закон о трудовых коллективах, отражающий эти коренные особенности.

Частно-предпринимательская деятельность не должна препятствовать выражению общих требований членов трудового коллектива, тем более что они имеют право на забастовку при защите своих экономических и социальных интересов (ст. 41 Конституции Республики Беларусь) [5, с. 83].

Заключение

В целях совершенствования законодательства, регулирующего вопросы участия работников

в управлении производством, рекомендуем следующее.

1. В предлагаемом нами к принятию новом Законе «О трудовых коллективах» закрепить полномочия высшего органа коллектива работников организации – общего собрания (конференции). Необходимо разработать детальный регламент подготовки и проведения собраний трудового коллектива с тем, чтобы они были демократическими, деловыми и непродолжительными.

2. Разработать и принять Закон «Об общественных самодетельных организациях в Республике Беларусь», определив их виды, принципы, компетенцию, основные направления и формы деятельности, взаимоотношения с государственными органами, общественными объединениями и гражданами [5, с. 37].

3. В средствах массовой информации (печати, по телевидению и радио) периодически освещать лучший опыт работы трудовых коллективов, активно использующих принципы производственной демократии при организации всех форм работы с людьми.

Список цитированных источников

1. Дзарасов, С. С. Каждому об управлении / С. С. Дзарасов. – М. : Мысль, 1986. – 155 с.
2. Клуб директоров. Опыт программно-целевого управления предприятиями / под. ред. А. Г. Аганбегяна, В. Д. Речина. – М. : Экономика, 1989. – 254 с.
3. Заренок, Н. Н. Культура управления / Н. Н. Заренок. – Минск : Выш. шк., 1990. – 320 с.
4. Вершигора, Е. В. Основы управления / Е. В. Вершигора, С. А. Ким, М. В. Научитель. – Минск : Выш. шк., 1985. – 208 с.
5. Головко, А. А. Теоретические основы демократии (конституционно-правовой аспект) / А. А. Головко. – Минск. Право и экономика, 2004. – 164 с.

Summary

The article analyzes organizational and legal forms and production management methods in the Republic of Belarus. On the basis of the national legislation the experience of using linear-functional and program-oriented business management with a broad range of employees of enterprises and organizations is considered. Make proposals for development of the democratic foundations of worker participation in the management of production by discussing the critical issues of the organization of labor and social security at general meetings of staff, as well as through the conclusion of collective agreements with the employer. The author makes some suggestions for further development of the labor legislation of the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 20.01.2016

О. Н. Людвигевич, заведующий кафедрой теории права и гражданско-правовых дисциплин Барановичского государственного университета

УДК 349.225.6(476)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Аннотация

В статье обосновывается мнение автора о необходимости закрепления в Трудовом кодексе Республики Беларусь понятия дисциплинарной ответственности работников. Указывается на целесообразность включения в Трудовой кодекс Республики Беларусь обобщающего термина «меры ответственности», охватывающего меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия. Предлагаются способы совершенствования правового регулирования порядка применения, обжалования мер ответственности, а также снятия дисциплинарного взыскания.

Введение

Принятый Республикой Беларусь курс на проведение четкой государственной политики в области обеспечения дисциплины труда, повышение ответственности за ее нарушение дает исследовательский импульс определению сущности и эффективности дисциплинарной ответственности с учетом достижений юридической науки и практики применения законодательства о труде как в Беларуси, так и за ее пределами. Усиление дисциплинарной ответственности работников требует строгого соблюдения норм о ее реализации. Это особенно актуально при применении самой строгой меры дисциплинарной ответственности – увольнения. Ужесточение ответственности без выработки четкого обоснованного механизма ее применения может привести к злоупотреблениям со стороны нанимателя, нарушению баланса интересов работника и нанимателя, что недопустимо в сфере социально-трудовых отношений. Таким образом, необходимость детальной разработки вопросов дисциплинарной ответственности работников вызвана сегодняшними реалиями.

Наметившаяся в Беларуси тенденция ужесточения дисциплинарной ответственности в первую очередь связана с изданием Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию тру-

довых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [1], Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [2] и в связи с этим существенным обновлением законодательства о дисциплинарной ответственности работников. При этом допущена некоторая несогласованность норм Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [3] и указанных декретов.

В то же время анализ правоприменительной практики позволяет утверждать, что реализация норм материального права, регулирующих порядок и сроки применения мер дисциплинарной ответственности работников, вызывает трудности, что связано в том числе с несовершенством законодательства в рассматриваемой области. Так, судами отмечается, что среди прочих категорий дел трудовые споры представляют наибольшую сложность [4].

Далее мы попытаемся вскрыть отдельные проблемы в правовом регулировании дисциплинарной ответственности работников и предложить пути их разрешения.

Основная часть

Прежде всего, отметим, что в ТК отсутствует понятие дисциплинарной ответственности, одновременно указывается, что она следует за совер-

шение дисциплинарного проступка [3]. Полагаем, что название гл. 14 «Дисциплинарная ответственность работников» предполагает закрепление в ней сущности рассматриваемого понятия, в связи с чем ст. 197 целесообразно изложить в следующей редакции:

«Статья 197. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность

Дисциплинарная ответственность устанавливается за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок). Дисциплинарная ответственность реализуется посредством применения к работнику предусмотренных законодательством о труде мер дисциплинарного взыскания и иных мер дисциплинарного воздействия (мер дисциплинарной ответственности).».

Указанная редакция ст. 197 ТК ликвидирует терминологическую неопределенность и установит логическую связь между ст. 197 и 198 ТК, поскольку в ст. 197 дисциплинарный проступок является основанием дисциплинарной ответственности, а в ст. 198 – основанием для применения мер дисциплинарного взыскания (реализации дисциплинарной ответственности).

Отдельной проблемой в регулировании дисциплинарной ответственности работников является отсутствие в ТК термина «меры дисциплинарной ответственности», в связи с чем ст. 197 противоречит ст. 198 ТК, а содержание ст. 198 значительно шире ее названия, поскольку в ней указаны не только меры дисциплинарного взыскания, но и так называемые иные меры дисциплинарного воздействия. С целью устранения указанных противоречий между ст. 197 и 198 ТК, а также придания тождества названию и содержанию ст. 198, ее название предлагается изложить в новой редакции, а также дополнить статью частью, предшествующей ч. 1:

«Статья 198. Меры дисциплинарной ответственности
Мерами дисциплинарной ответственности являются меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия.».

Полагаем, что меры дисциплинарной ответственности могут быть определены как совокуп-

ность предусмотренных законодательством о труде мер дисциплинарного взыскания и иных мер дисциплинарного воздействия на нарушителей дисциплины труда, которые наниматель вправе применить за совершение дисциплинарного проступка посредством реализации дисциплинарной ответственности.

При рассмотрении дел, связанных с применением иных мер дисциплинарного воздействия, у судов возникают определенные трудности, что делает целесообразным распространение порядка применения мер дисциплинарного взыскания и на процедуру применения иных мер дисциплинарного воздействия. Это ограничит право нанимателя в выборе иных мер дисциплинарного воздействия, а также (что особенно важно) четко урегулирует процедуру их применения.

В современной Беларуси особую актуальность также приобретает вопрос обеспечения согласованности различных нормативных правовых актов, регулирующих дисциплинарную ответственность работников. С целью реализации требования правовой определенности, обеспечения преемственности нормативных правовых актов целесообразно дополнить ст. 199 ТК положением о необходимости проведения проверки до увольнения работника, как это предусмотрено Декретом № 5: *«До увольнения работника наниматель обязан провести проверку обстоятельств, связанных с совершением дисциплинарного проступка и его последствиями. Результаты проверки оформляются актом нанимателя.»*.

В соответствии со ст. 200 ТК из срока применения дисциплинарных взысканий исключены периоды пребывания в отпуске и (или) болезни работника. В месячный срок включается, например, время нахождения работника в командировке или на курсах повышения квалификации, что может в значительной мере воспрепятствовать привлечению к ответственности с соблюдением установленных сроков.

Практика исключения из указанного месячного срока времени нахождения в командировке отражена в Трудовом кодексе Республики Казахстан. Так, в соответствии со ст. 65 «Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке» [5].

В связи с этим отметим, что уход за больным членом семьи или призыв на военные или специальные сборы может сделать привлечение к дисциплинарной ответственности вовсе невозможным. Таким образом, целесообразно изменение редакции ч. 1 ст. 200 ТК: «Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, ухода за больным членом семьи, пребывания его в отпуске, на военных или специальных сборах». Расширение периодов, которые не включаются в срок применения дисциплинарных взысканий, позволит обеспечить реализацию принципа неотвратимости применения мер ответственности в правоприменительной деятельности.

Считаем возможным внедрить в практику реализации дисциплинарной ответственности работников положительный опыт зарубежных стран в части установления «периода охлаждения», проведения «дисциплинарных встреч», осуществления мониторинга дисциплины труда.

В отдельных странах установлен запрет на применение мер дисциплинарного взыскания сразу же после обнаружения проступка. Так, согласно законодательству о труде Франции дисциплинарное взыскание не может применяться в течение двух рабочих дней, исчисляемых со дня начала течения срока привлечения работника к ответственности [6]. Считается, что для избрания наиболее адекватной меры ответственности должен пройти так называемый период охлаждения – несколько дней, по истечении которых работодатель может решить вопрос о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и ее реализации. Указанный период препятствует применению чрезмерно жестких взысканий и содействует фактической реализации принципа целесообразности применения мер взыскания. Такая практика представляется заслуживающей внимания и с точки зрения научных интересов психологов и юристов.

В связи с изложенным отметим, что неприменение дисциплинарного взыскания в течение нескольких дней после обнаружения дисциплинарного проступка не противоречит ТК, поскольку в ст. 200 нет указания на то, что мера взыскания должна применяться незамедлительно после обнаружения проступка [3].

Законодательная практика ряда зарубежных стран предусматривает обязательную беседу

с работником, нарушившим дисциплину труда, в присутствии представителя работника. Так, по законодательству о труде Франции такая беседа проводится в присутствии специального арбитра. В процессе беседы работодатель указывает причины привлечения к ответственности и истребует объяснения работника по поводу совершенного проступка [6]. Так называемая дисциплинарная встреча предусмотрена также законодательством Англии и Румынии [7; 8]. Установлено, что в процессе слушаний работник вправе представлять необходимые доказательства и приводить аргументы в свою защиту. На слушаниях с целью оказания правовой помощи может присутствовать представитель профсоюза [8].

Полагаем, что идея проведения такой беседы может быть поддержана белорусскими нанимателями вне зависимости от законодательного закрепления ее процедуры, поскольку это, во-первых, не противоречит действующему законодательству о труде, а во-вторых, позволит нанимателям избежать применения неоправданно жестких наказаний, выяснить действительные причины нарушения дисциплины труда.

Показательной является и законодательная практика Испании. Установлено, что предприниматель (наниматель) вправе реализовывать меры, которые он считает целесообразными, для проведения мониторинга и контроля выполнения работником своих трудовых обязанностей, сохраняя при этом уважение к человеческому достоинству работника и принимая во внимание его фактические возможности [9]. Представляется, что аналогичное положение могло бы быть закреплено и в белорусском ТК. Полагаем, что указанное положение обратило бы внимание нанимателей на важность создания условий, препятствующих нарушению работниками дисциплины труда, а также содействовало бы выбору нанимателем адекватных средств и методов борьбы с такими нарушениями.

Вопрос об основаниях освобождения от применения мер дисциплинарной ответственности в законодательстве Республики Беларусь о труде остается пробельным. Полагаем, что такие обстоятельства могут быть закреплены в гл. 14 ТК. Предлагается дополнить гл. 14 ст. 201¹ «Освобождение от применения мер дисциплинарной ответственности». Законодательное закрепление оснований освобождения от применения к работнику мер ответственности позволит восполнить

образовавшийся пробел и повысит уровень правовой защищенности работника, будет способствовать реализации принципов целесообразности и гуманизма.

Вопрос обжалования иных мер дисциплинарного воздействия в ТК также остается пробельным, поскольку ст. 202 регулирует лишь порядок обжалования дисциплинарных взысканий, ввиду чего предложено название и содержание ч. 1 ст. 202 изложить в новой редакции:

«Статья 202. Порядок обжалования мер дисциплинарной ответственности

Меры дисциплинарной ответственности могут быть обжалованы в порядке, установленном настоящим Кодексом.».

Анализ судебной практики свидетельствует об отсутствии единообразия в применении ч. 3 ст. 202 ТК. Суды, ссылаясь на указанную часть ст. 202, выносят противоположное решение, что связано с неточностью ее формулировки. В связи с этим указанную часть считаем возможным изложить в уточненной редакции: *«После отмены дисциплинарного взыскания, если в обоснование отмены положены обстоятельства, предусмотренные частью второй настоящей статьи, наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой статьи 200 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.»*.

В соответствии со ст. 236 ТК комиссия по трудовым спорам (далее – КТС), если она создана, является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда законодательством предусмотрен иной порядок рассмотрения. При этом в анализируемой статье, приводящей открытый перечень споров, которые рассматриваются КТС, споры о снятии дисциплинарного взыскания не называются [3].

В соответствии с п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» споры о применении дисциплинарных взысканий относятся к компетенции КТС [10]. Таким образом, сделан вывод

о необходимости дополнения ч. 2 ст. 236 ТК п. 9 в следующей редакции: *«применении мер дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения)»*. Указанное дополнение позволит четко определить порядок обжалования мер дисциплинарного взыскания и иных мер дисциплинарного воздействия, сориентирует работника на соблюдение досудебного порядка урегулирования спора.

В ст. 203 ТК не устанавливается обязанность нанимателя обосновывать досрочное снятие дисциплинарного взыскания. Вместе с тем досрочное снятие взыскания – это своего рода поощрение работника и, следовательно, должно быть обоснованным. Полагаем, что с целью реализации принципа целесообразности рассматриваемая статья может быть дополнена условием о необходимости указания мотивов досрочного снятия примененного взыскания. В связи с указанным предлагается ч. 2 и 3 ст. 203 ТК изложить в следующей редакции: *«Орган (руководитель), наделенный правом применения взыскания (статья 201), при наличии фактов, свидетельствующих об исправлении работника, имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, по просьбе работника, а также иных заинтересованных лиц»*.

Снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением с указанием мотивов досрочного снятия взыскания.».

Заключение

Полагаем, что реализация указанных предложений позволит восполнить образовавшиеся пробелы, устранить имеющиеся коллизии, обеспечить преемственность между различными нормативными правовыми актами, регулирующими дисциплинарную ответственность работников, внедрить позитивный опыт зарубежных законодателей, что в конечном итоге положительным образом отразится на состоянии законности в сфере трудовых отношений.

Список цитированных источников

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Трудовой кодекс Респ. 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 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

4. Об эффективности работы судов Республики Беларусь в 2013 г. [Электронный ресурс] / Официальный портал системы судов общей юрисдикции. – Режим доступа: http://court.by/justice/press_office/a699dc51159a2cf5.html. – Дата доступа: 25.02.2014.

5. Трудовой кодекс Респ. Казахстан [Электронный ресурс] : 23 ноября 2015 г., № 414-V // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИн-

форм». – Режим доступа: <http://www.base.spinform.ru>. – Дата доступа: 04.02.2016.

6. Code du travail // Lexadin – The world law guide [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>. – Access date: 14.01.2014.

7. Employment Law Clinic // Law Clinic [Electronic resource]. – Access mode: <http://employmentlawclinic.com/disciplinary-and-grievance/>. – Access date: 12.03.2013.

8. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Ley 24.241. SEPTIEMBRE 23 DE 1993 // Lexadin – The world law guide [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.cnv.gov.ar/LeyesReg/Leyes/esp/LEY24241.htm>. – Access date: 14.01.2014.

9. Real decreto 1995-1/ Estatuto de los Trabajadores // Lexadin – The world law guide [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>. – Access date: 14.01.2014.

10. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

Summary

In article the opinion of the author on necessity of fastening in the Labour code of Byelorussia of concept of a disciplinary responsibility of workers is proved. It is underlined expediency of inclusion in the Code of the generalising term of «a responsibility measure», summary punishment covering measure and other measures of disciplinary influence. Measures on perfection of legal regulation of an order of application, the appeal of measures of responsibility, and also summary punishment removal are offered.

Статья поступила в редакцию 11.02.2016

Е. А. Волк, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права, ведущий научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»

УДК 349.2

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

Аннотация

В статье рассмотрен зарубежный опыт в сфере заключения коллективных договоров. Проанализировано содержание коллективных договоров в зарубежных странах. Рассмотрены отдельные вопросы порядка ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров. Изучена практика коллективно-договорного регулирования Великобритании, Германии, Италии и ряда других стран. На основе анализа действующего законодательства Республики Беларусь и Генерального соглашения дана характеристика порядка ведения коллективных переговоров, а также сформулированы и обоснованы предложения по совершенствованию механизма заключения коллективных договоров в Республике Беларусь.

Зарубежный опыт заключения коллективных договоров

1. Значение коллективного договора. Данный вопрос можно рассмотреть на примере трудового права Великобритании. По мнению авторитетных теоретиков британского трудового права П. Дэвиса и М. Фридленда, с которым можно согласиться, коллективные договоры обладают двумя функциями. Первая – **процедурная**, или **контрактная**, функция подразумевает, что коллективные договоры непосредственно регулируют отношения между нанимателем (или объединением нанимателей) и профсоюзом. Положения коллективных договоров, выполняющие процедурную функцию, касаются таких вопросов, как установление порядка разрешения споров между профсоюзом и нанимателем, механизмов проведения коллективных переговоров и других похожих вопросов. Вторая функция называется **нормативной** и подразумевает, что коллективные договоры определяют условия индивидуальных трудовых договоров. В целом все условия труда, которые устанавливаются для работников, относятся к нормативным положениям коллективных договоров. При этом в Великобритании возможно как заключение от-

дельно процедурных коллективных договоров между профсоюзом и нанимателем, отдельно нормативных соглашений, так и совмещение двух групп условий в одном акте [4, с. 63].

В Республике Беларусь заключается единый коллективный договор, который объединяет в себе различные виды условий.

2. Правовое регулирование порядка заключения коллективных договоров. Право на заключение коллективного договора обеспечивается в том числе юридическими нормами, определяющими содержание коллективного договора, его форму, юридическую силу и саму процедуру коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда.

Например, главным свойством итальянской системы коллективных переговоров является недостаток специальных законодательных норм, определяющих процедуру их ведения, предмет и содержание, поэтому используются общие правила гражданского законодательства о договорах. В Италии главенствует идеология «невмешательства» в коллективные трудовые отношения, что позволило развиваться саморегулированию этих отношений с использованием коллективных соглашений. Однако недостаточное количество

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

и качество коллективно-договорных норм приводит к нестабильности отношений, на что не раз указывали стороны социального партнерства в Италии [6, с. 158].

Законодательство ряда стран (ФРГ, Австрия) предусматривает возможность заключения коллективных соглашений органами представительства трудовых коллективов предприятий по вопросам, не урегулированным в коллективных договорах, заключенных с участием профсоюзов. В отдельных странах (например, в Австрии [7, с. 172–174]) коллективные договоры могут заключать любые представительные организации работников, независимые от предпринимателей.

В большинстве стран стороны обязаны вступать в коллективные переговоры о заключении коллективного договора и вести их добросовестно, но нет обязанности заключать коллективные договоры [3, с. 244].

В ряде стран устанавливается **периодичность проведения коллективных переговоров**. Например, в Италии отраслевые переговоры по оплате труда должны проводиться каждые два года (локальные – каждые 4 года), а по иным вопросам, не связанным с заработной платой, – каждые 4 года (локальные – по мере необходимости) [6, с. 160].

В Канаде, Италии, США, Японии уставы профсоюзов, как правило, требуют **ратификации (утверждения)** коллективного договора членами профсоюза. В Великобритании, ФРГ, Бельгии, Австрии, Швеции такая ратификация обычно не предусмотрена, а во Франции предусмотрена только в отношении заводских коллективных договоров [3, с. 248–249].

3. Содержание коллективного договора. В США, Японии, Франции, Бельгии, Люксембурге законодательство или судебные органы устанавливают содержание всех или отдельных видов коллективных договоров. Во многих других странах содержание коллективных договоров определяется самими сторонами. В западных странах коллективный договор, как правило, представляет собой объемный документ с большим количеством условий. Кроме заработной платы (тарифных ставок, надтарифных надбавок, доплат), рабочего времени, времени отдыха и других условий труда коллективные договоры содержат нормативные положения, касающиеся пенсионного обеспечения (заводские пенсии и пособия), социально-бытового обслуживания работников, нормирования и организации труда, режима работы, структуры

и обеспечения занятости, распределения рабочей силы, охраны труда и техники безопасности, дисциплинарных правил, прав профсоюзов на предприятия, производственного обучения и профессиональной подготовки кадров, условий найма и увольнения, порядка рассмотрения трудовых споров, ограничения подрядных договоров. Нередко в законах отмечается, что коллективные договоры могут содержать любые положения, регулирующие взаимоотношения нанимателей и работников [3, с. 242–243]. Например, вопросы заработной платы в ФРГ до недавнего времени регулировались исключительно тарифными соглашениями. Только с 1 января 2015 г. в Германии действует минимальная часовая оплата 8,5 евро в час, установленная Законом от 11.08.2014 «О минимальной заработной плате» [5].

В ФРГ только профсоюзы наделены правом проводить переговоры с объединениями нанимателей или отдельными предприятиями по тарифным ставкам. Большую часть тарифных соглашений заключают при этом профсоюзы – члены объединения независимых профсоюзов (ОНП).

Немецкая тарифная система характеризуется преобладанием отраслевых тарифных соглашений. Такие соглашения заключаются или для всей отрасли, или для ее отдельных составляющих, действуют на региональном или национальном уровне в отношении всех предприятий, которые относятся к объединениям нанимателей, подписывающим соответствующее тарифное соглашение [2].

Для итальянской системы коллективных переговоров характерна мощная установка на формирование и повышение стандартов оплаты и условий труда. В Италии заключаются различные соглашения не только в зависимости от уровня, но и от предмета регулирования. Заключаются политические соглашения (по системным экономическим и социальным вопросам); процедурные, или организационные, соглашения (по вопросам организации и деятельности профсоюзов); соглашения по заработной плате и условиям труда; соглашения по управленческим вопросам (по внутрикорпоративному рынку труда). В Италии с профсоюзами обсуждаются бюджетные планы правительства [6, с. 154].

В зарубежных странах коллективный договор содержит нормативные и обязательственные положения. К обязательственным относится, например, положение о том, что профсоюзы отказыва-

ются от проведения забастовки, если наниматель выполняет свои обязательства.

В США, Канаде, Новой Зеландии, Норвегии, Швейцарии, Финляндии, Испании, Швеции забастовки в течение действия коллективного договора запрещены законом. В США, Канаде, Швейцарии, Нидерландах в коллективные договоры включается «условие о социальном мире», т. е. об отказе от забастовок и локаутов в период действия коллективного договора или положения об обязательном мирном разрешении трудового конфликта через арбитраж, означающее фактически отказ от забастовки до исчерпания мирной процедуры рассмотрения конфликта. «Условие о социальном мире» может быть относительным, т. е. действовать только применительно к вопросам, урегулированным в коллективном договоре, или абсолютным, т. е. полностью исключающим забастовки и локауты в период действия коллективного договора [3, с. 248–249].

Опыт и проблемы при заключении коллективных договоров в Республике Беларусь

Заключение коллективного договора – достаточно сложный процесс, включающий в себя ряд стадий, отдельных и совместных действий представителей нанимателей и профсоюзов. Данный процесс в общем плане регламентирован законодательством о труде, а также дополняется и развивается коллективно-договорной практикой [1, с. 94–106].

1. Представительство интересов сторон.

В юридической литературе можно столкнуться со смешением таких понятий, как «сторона коллективного договора, соглашения» и «представитель стороны». В коллективных договорах конкретных организаций допускается аналогичная ошибка.

Статья 363 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) ошибочно указывает, что стороной в коллективном договоре выступает наниматель или уполномоченный им представитель. В то же время ст. 355 ТК перечисляет представителей нанимателя. Уполномоченный представитель нанимателя не может быть стороной в коллективном договоре, он лишь представляет интересы стороны. Следовательно, стороной

коллективного договора является наниматель, а его представителем – руководитель организации или лица, уполномоченный учредительными документами или локальными нормативными правовыми актами.

С учетом буквального толкования положений ч. 1 ст. 354 ТК профессиональный союз, по мнению некоторых представителей Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, признается на сегодня единственным полномочным представителем работников при заключении коллективного договора*.

В случае если в коллективных переговорах профсоюз будет представлять интересы всех работников организации вне зависимости от их членства в профсоюзе, то полномочия на ведение переговоров и заключение коллективного договора профсоюзной организации следует получить на общем собрании (конференции) работников организации.

В ч. 2 ст. 356 ТК закреплено, что при наличии нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых ими работников. Однако в действующем законодательстве Беларуси не урегулирован порядок представительства.

В п. 45 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 годы стороны Соглашения определили следующий алгоритм действий в ситуациях, когда в организации действует несколько профсоюзов.

Во-первых, указано на необходимость заключать в организации или ее обособленном подразделении один коллективный договор, что отвечает подходу, закрепленному в п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь».

Во-вторых, закреплён принцип пропорционального представительства в работе комиссии для ведения коллективных переговоров всех профсоюзов, действующих в организации, по решению их выборных органов (количество представителей конкретного профсоюза определяется пропорционально численности членов профсоюзов в составе этих организаций, но при этом в работе

* Заметим, что по этому вопросу существуют и другие точки зрения, высказанные учеными-юристами А. А. Войтиком, Л. Я. Островским и др. – *Примеч. ред.*

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

комиссии должен быть как минимум один представитель от каждого профсоюза).

В-третьих, в самом коллективном договоре стороны работников указываются все профсоюзные организации, представители которых были включены в состав комиссии для ведения коллективных переговоров. Подписывает же договор со стороны работников уполномоченный представитель наиболее многочисленного профсоюза, хотя не исключается, что профсоюзные организации, участвовавшие в заключении коллективного договора, согласуют иной порядок его подписания.

2. Коллективные переговоры непосредственно предшествуют заключению коллективного договора, соглашения.

Инициировать проведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора вправе любая из сторон. Для этого необходимо направить письменное уведомление другой стороне с требованием начать коллективные переговоры. В ч. 1 ст. 357 ТК установлена обязанность стороны, получившей такое требование о проведении коллективных переговоров, начать их в семидневный или иной срок, оговоренный сторонами. Опираясь на данную норму, можно сделать вывод, что в ТК закреплена обязанность сторон вступать в коллективные переговоры, но нет обязанности заключать коллективный договор. Для сравнения: в Российской Федерации установлена обязанность не только участвовать в коллективных переговорах, но и заключать сам коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (ч. 2 ст. 40 ТК России). Обратим внимание, что при недостижении согласия по определенным вопросам стороны составляют протокол разногласий, являющийся не приложением к коллективному договору, что встречается в некоторых организациях, а самостоятельным документом, фиксирующим вопросы, по которым стороны не договорились и должны будут продолжить согласование интересов до полного разрешения разногласий путем проведения коллективных переговоров или разрешения коллективного трудового спора.

В некоторых соглашениях, заключаемых в Республике Беларусь на различных уровнях, содержится условие следующего содержания: «*Стороны признают необходимым обязательное заключение коллективных договоров в организациях и обязуются оказывать в этом необходимую помощь и всестороннее содействие*». Счи-

таем недопустимым устанавливать в соглашениях подобного рода условия. Это положение нарушает право сторон на свободу заключения коллективных договоров, так как в законодательстве Беларуси содержится обязанность вступать в коллективные переговоры, но не заключать коллективный договор, соглашение.

3. Формирование комиссии. Для проведения переговоров на равноправной основе из уполномоченных представителей сторон коллективных трудовых отношений создается комиссия. Стороны сами определяют ее состав. В законодательстве не содержится требований по количеству членов комиссии. Как правило, в состав комиссии включаются минимум по три человека от каждой из сторон. Решение профсоюзного комитета о назначении представителей оформляется протоколом, а наниматель издает приказ.

Иногда на практике в текст приказа нанимателя о создании комиссии по ведению коллективных переговоров включают наряду с представителями от нанимателя и представителей работников (профсоюза). Такая практика представляется ошибочной, противоречащей принципам социального партнерства, поскольку от нанимателя не требуется одобрения состава и какого-либо уполномочивания представителей, выражающих интересы работников.

Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета и приказ являются документами, подтверждающими полномочия представителей сторон в соответствии с ч. 2 ст. 357 ТК Беларуси.

Стороны также устанавливают сроки и место проведения коллективных переговоров (ч. 3 ст. 357 ТК). Как правило, срок проведения коллективных переговоров определяется в пределах 1–3 месяцев. На наш взгляд, в качестве приложения к коллективному договору либо в виде отдельного локального нормативного правового акта, принимаемого совместно нанимателем и профсоюзом, целесообразно утверждать Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, где могут регламентироваться цели и задачи комиссии, состав и порядок ее формирования, права и обязанности членов комиссии, порядок работы и т. д.

4. Заседания комиссии. На первом заседании комиссии представители сторон решают общие вопросы, касающиеся регламента переговоров (функции председательствующего на заседании, кворум для проведения заседаний, порядок ведения

протоколов и др.), если эти вопросы не урегулированы в положении о комиссии по ведению коллективных переговоров или такого положения в организации нет. На каждом заседании функции председательствующего выполняют поочередно сопредседатели каждой из сторон. Все заседания комиссии оформляются протоколом с обязательным указанием присутствующих, обсуждаемых вопросов, возникших разногласий, даты следующего заседания и вопросов, которые будут на нем обсуждаться.

В соответствии с ч. 4 ст. 357 ТК стороны не имеют права в одностороннем порядке прекратить коллективные переговоры.

5. Составление проекта документа. Коллективные переговоры заканчиваются *составлением проекта коллективного договора, соглашения*. В ТК указывается, что стороны сами определяют порядок обсуждения проекта (ст. 368 ТК). Проект коллективного договора следует довести до сведения каждого работника посредством передачи распечатанного экземпляра в каждое структурное подразделение, размещения на информационных стендах, рассылки по электронной почте, опубликования и иными способами. После поступивших предложений проект коллективного договора, соглашения дорабатывается комиссией по ведению коллективных переговоров. В законодательстве не закреплено обязательное одобрение проекта коллективного договора на общем собрании (конференции) работников. Полагаем, что если коллективный договор планируется распространить на всех работников организации, то общее собрание (конференцию) работников организации провести необходимо. Одобрение проекта договора на таком собрании (конференции) позволит считать его заключенным от имени всех работников организации (ч. 1 ст. 365 ТК). Если коллективный договор планируется распространять только на членов профсоюза, то его проект может быть вынесен на одобрение собрания (конференции) членов профсоюза.

Основываясь на зарубежном опыте и практике заключения коллективных договоров, можно установить следующую *процедуру обсуждения и одобрения проекта коллективного договора*. Проект подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации. После обсуждения комиссия дорабатывает проект с учетом поступивших замечаний, предложений и дополнений, после чего он выносится на обсуждение

и одобрение общего собрания или конференции. Стоит отметить, что сбор предложений работников следует начинать еще до коллективных переговоров. Процедура созыва общего собрания (конференции) и условия его полномочности должны решаться комиссией по ведению коллективных переговоров, которая и должна созвать собрание (конференцию). Собрание работников организации считается полномочным, если на нем присутствовало более половины работников, а конференция – не менее двух третей. Вопрос кворума на собрании (конференции) членов профсоюза решается в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более 50 % присутствующих на собрании (конференции).

6. Переговоры по разногласиям. Если стороны не достигли согласия по отдельным вопросам, они вправе подписать коллективный договор по согласованным положениям и продолжить переговоры по возникшим **разногласиям**. Такое решение следует принять на общем собрании (конференции) работников.

7. Подписание договора. Одобренный коллективный договор подписывается уполномоченными лицами. Как правило, коллективный договор со стороны работников подписывает председатель профкома организации, со стороны нанимателя – руководитель организации. Согласно ст. 369 ТК, должна быть подписана каждая страница коллективного договора. Некоторые юристы рекомендуют ставить печати на подписях, однако это требование не является обязательным. Среди стран СНГ данная норма закреплена только в ТК Беларуси. Требование о подписании каждой страницы способствует предотвращению фальсификации коллективных договоров. В ч. 2 ст. 366 ТК содержится указание на то, что текст коллективных договоров не должен содержать исправлений и ошибок, искажающих смысл нормы.

8. Регистрация договора. Подписанный коллективный договор подлежит регистрации в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя. Регистрация коллективных договоров в соответствующих органах является обязательной. Но она не влияет на их юридическую силу и срок вступления в силу, только если об этом не договорились стороны. Например, в коллективном договоре может быть предусмотрено, что

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

данный коллективный договор вступает в силу со дня его регистрации. По общему правилу коллективный договор вступает в силу с момента подписания или со дня, установленного сторонами (ч. 2 ст. 367 ТК). Регистрация коллективного договора в Беларуси, как и во многих других государствах, например в России и Украине, носит уведомительный характер. Она дает возможность проанализировать и обобщить практику коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Для регистрации коллективного договора наниматель должен обратиться в соответствующий государственный орган, представив документы, перечисленные в ст. 371 ТК, а именно: заявление с просьбой о регистрации; коллективный договор; копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

Документы для регистрации представляет наниматель (ч. 1 ст. 371 ТК), следовательно, и заявление должно быть подписано представителем нанимателя. По сложившейся практике заявления, подписанные представителем профсоюза, в регистрирующем органе не принимаются. Хотя имеют место случаи подачи документов для регистрации коллективного договора именно профсоюзами. Данный подход законодателя и регистрирующих органов, по нашему мнению, не соответствует такому принципу социального партнерства, как равноправие сторон (п. 1 ст. 353 ТК).

Полагаем, что профсоюз или иной представительный орган работников наравне с нанимателем должен обладать правом подачи документов для регистрации коллективного договора. Если наниматель не обратился в соответствующий государственный орган по различным причинам, представительный орган работников вправе зарегистрировать коллективный договор по правилам, предусмотренным в ст. 371 ТК.

Терминологически неправильно упоминать в нормах закона (п. 3 ч. 1 ст. 371 ТК) «документы, подтверждающие полномочия сторон». Сторонами коллективного договора являются наниматель и работники организации. Подписывают коллективный договор представители сторон, поэтому необходимо подтверждение полномочий на подписание коллективного договора не сторон, а их представителей. Для руководителя организации таким подтверждающим документом может быть копия контракта, выписка из распорядительного

документа о назначении на должность руководителя, для председателя профкома – выписка из протокола собрания членов профсоюза об избрании председателя профкома.

9. Количество договоров. В законодательстве нет ограничений на количество коллективных договоров в одной организации. Вместе с тем полагаем *целесообразным заключать один коллективный договор для всей организации, включая ее обособленные структурные подразделения (филиалы, представительства)*. При наличии обособленных подразделений в организации в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, как правило, включаются со стороны нанимателей руководители обособленных структурных подразделений, а со стороны работников – представители первичных профсоюзных организаций. Однако если есть необходимость заключить отдельный коллективный договор для обособленного структурного подразделения с учетом его специфики, необходимо обратить внимание, что нормы коллективного договора обособленного подразделения (филиала, представительства) не могут ухудшать положение работника по сравнению с коллективным договором, действующим в организации. Если коллективный договор заключается в филиале или ином обособленном подразделении, его сторонами будут работники такого подразделения в лице соответствующего профсоюза и наниматель в лице уполномоченного им должностного лица. От нанимателя коллективный договор вправе подписать руководитель юридического лица или руководитель филиала (представительства), если он будет на это уполномочен. Право подписания коллективного договора является специальной компетенцией. Следовательно, руководитель обособленного подразделения может быть уполномочен на это по доверенности, выданной руководителем юридического лица либо на основании положения о филиале (представительстве). От имени работников коллективный договор вправе подписать представитель профкома первичной профсоюзной организации юридического лица или представитель ее цехового комитета, если цех создан в филиале (представительстве) как структурное подразделение первичной профсоюзной организации. Председатель цехового комитета также должен быть специально уполномочен на подписание коллективного договора.

Рекомендации по совершенствованию механизма заключения коллективных договоров в Республике Беларусь

1. Рекомендуется разрабатывать Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, где могут регламентироваться цели и задачи комиссии, состав и порядок ее формирования, права и обязанности ее членов, порядок работы и т. д.

2. В коллективных договорах или в Положении о комиссии по ведению коллективных переговоров следует предусматривать гарантии и компенсации для лиц, участвующих в работе комиссии по ведению коллективных переговоров. В настоящее время данный вопрос регулируется только п. 5 ч. 3 ст. 101 ТК. Это могут быть такие гарантии, как приоритет оставления на работе в случае увольнения по п. 1 ст. 42 ТК в связи с сокращением численности или штата работников или компенсация дополнительных расходов, понесенных работником в связи с участием в коллективных переговорах.

В коллективном договоре следует уделять внимание вопросам, связанным с контролем за его исполнением и ответственностью сторон за невыполнение его норм.

3. Целесообразно проводить процедуру обсуждения и одобрения проекта коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации. Порядок проведения данной процедуры стороны вправе определять по своему усмотрению.

4. Необходимо в коллективных договорах определять порядок и сроки ознакомления работников организации с действующим коллективным договором, которые распространяются на данную организацию.

Статьями 54 и 373 ТК установлена обязанность нанимателя ознакомить всех работников, в том числе впервые принятых на работу, с действующим у него коллективным договором. Причем следует обратить внимание, что это обязанность именно нанимателя, а не профсоюза. Поскольку законодательством не установлен срок ознакомления, то на практике данная процедура может затягиваться и соответственно работники просто не знают о дополнительных гарантиях.

5. В коллективном договоре целесообразно предусматривать положения о действии этого до-

говора при изменении состава учредителей (участников) организации (в настоящий момент определены особенности действия коллективного договора при реорганизации и смене собственника имущества организации). Поскольку большинство решений, отнесенных к ведению общего собрания учредителей (участников), принимается простым большинством голосов, вопрос о действии коллективного договора может возникнуть в случае смены состава учредителей (участников) на 50 % и более. Полагаем, что в коллективном договоре можно предусмотреть, что в данном случае он остается в силе и действует до заключения нового.

Список цитированных источников

1. Волк, Е. А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. — Минск : Амалфея, 2012. — 292 с
2. Дриббуш, Х. Профсоюзы в Федеративной Республике Германия. Организация. Рамочные условия. Вызовы [Электронный ресурс] / Х. Дриббуш, П. Бирке // Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung. — Режим доступа: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10871.pdf>. — Дата доступа: 02.03.2016.
3. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999. — 728 с.
4. Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании / Н. Л. Лютов. — М. : Волтерс Клувер, 2009. — 232 с.
5. О минимальной заработной плате [Электронный ресурс] : Закон Федеративной Респ. Германия, 11 авг. 2014 г. // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. — Режим доступа: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/index.html. — Дата доступа: 14.05.2016.
6. Тирабоши, М. Социальное партнерство в Италии / М. Тирабоши // Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права. — М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. — С. 151–170.
7. Фридрих, М. Коллективный договор в Австрии / М. Фридрих // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права. — М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. — С. 171–186.

Статья поступила в редакцию 25.05.2016

ОБЗОР МЕРОПРИЯТИЙ ВЕСЕННЕГО ЦИКЛА НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (Минск, 25–29 апреля 2016 г.)

В Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 25 по 29 апреля 2016 г. проходила Неделя трудового права, которая включала цикл научных мероприятий: открытую деловую игру в форме судебного заседания по рассмотрению трудового спора, мастер-класс приглашенного эксперта, Международную научную конференцию студентов и молодых ученых, Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова и т. д.

С 25 по 29 апреля 2016 г. в библиотеке Международного университета «МИТСО» традиционно проходила **выставка учебной и научной литературы по трудовому праву**.

Первый день Недели трудового права, 25 апреля 2016 г. состоялась **открытая деловая игра** студентов 2 и 4 курсов в форме судебного заседания по рассмотрению трудового спора. Такого рода мероприятие позволило студентам войти в роль основных процессуальных сторон судебного заседания и проверить свои знания норм материального и процессуального права.

26 апреля прошел **мастер-класс на тему «Эмоциональное выгорание на работе»**, ведущим которого выступил обладатель степеней PhD, MBA, магистр психологических наук, бизнес-кон-

сультант, медиатор **Ярослав Кот**. Данный мастер-класс вызвал неподдельный интерес не только у студентов, но и у сотрудников университета. Символично, что 28 апреля отмечается Всемирный день охраны труда, тема которого в этом году: «Стресс на рабочем месте: коллективный вызов».



Мастер-класс Я.И. Кота

26 апреля также состоялось заседание **научного кружка по трудовому праву «Проблемы социального партнерства в Беларуси и за рубежом»**. В рамках заседания были заслушаны доклады членов научного кружка.

Продолжением Недели трудового права стало проведение 28 и 29 апреля 2016 г. **VI Международной научной конференции студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом»** и **V Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова**.

Конференция и конкурс проходили при информационной поддержке Национального центра правовой информации Республики Беларусь, общественного объединения «Сообщество трудового права», научно-практического журнала «Трудовое и социальное право».

На открытии данных мероприятий выступили первый проректор Международного университета



Открытая деловая игра



А. А. Плащинский открывает конференцию

«МИТСО», кандидат политических наук **Александр Алексеевич Плащинский**, заместитель директора Национального центра правовой информации Республики Беларусь, кандидат юридических наук **Виктор Александрович Шаршун**, а также заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский**.

В рамках торжественного открытия конференции были награждены победители заочного тура V Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу им. В. И. Семенкова среди абитуриентов. Победителем стала **Юлия Александровна Постолова**, учащаяся лица № 1 г. Барановичи. Ее эссе на тему «Почему юристу важно знать трудовое право?» признано лучшим и в качестве приза абитуриентка получила право бесплатного обучения на 1 курсе 2016/2017 учебного года в Международном университете «МИТСО».

29 апреля 2016 г. состоялось торжественное открытие аудитории имени Виктора Ивановича Семенкова – белорусского ученого и юриста, доктора юридических наук, профессора, члена-корреспондента Национальной академии наук Беларуси, заслуженного деятеля науки Республики Беларусь, основателя белорусской школы трудового права.

Конференция прошла в рамках пленарного заседания и работы **двух круглых столов на темы: «Социальное партнерство (диалог) и правовое регулирование коллективных трудовых отношений в Беларуси и за рубежом» и «Вопросы индивидуального и процессуального трудово-**

го права в Беларуси и за рубежом: взгляд молодых ученых». В конференции приняли участие более 50 студентов, аспирантов и соискателей из 15 высших учебных заведений Беларуси, России и Казахстана. По итогам конференции 13 участников получили дипломы и ценные подарки за лучшие выступления.

Кульминацией Недели трудового права стали очные туры и финал V Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, состоявшиеся 28 и 29 апреля 2016 г.

Конкурс проводился среди команд студентов 2–4 курсов юридических факультетов учреждений высшего образования Республики Беларусь. По итогам заочного тура в очные туры вышли четыре команды: Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Белорусского государственного университета, Белорусского государственного экономического университета, Международного университета «МИТСО» (г. Минск).

В состав экспертного жюри конкурса входили авторитетные юристы:

- Высоцкая Тамара Александровна – председатель суда Первомайского района г. Минска;
- Изотко Владимир Петрович – судья Конституционного суда Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент;
- Кеник Ксения Ивановна – судья Верховного Суда Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент, заслуженный юрист Республики Беларусь;
- Котова Светлана Васильевна – начальник управления юридической работы главного управления юридической работы правового



Открытие аудитории имени В.И. Семенкова

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Финалисты и жюри конкурса

обеспечения аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси;

- Шаршун Виктор Александрович – заместитель директора Национального центра правовой информации Республики Беларусь, кандидат юридических наук;
- Яценко Алла Владимировна – судья суда Первомайского района г. Минска.

По итогам очных туров в финал вышли две команды, набравшие наибольшее количество баллов, – команда Академии управления при Президенте Республики Беларусь и команда Белорусского государственного университета.

29 апреля 2016 г. состоялся финал конкурса в форме деловой игры – рассмотрение трудового спора в кассационной инстанции. По результатам

финального тура **победу в конкурсе одержала команда Белорусского государственного университета!**

Второе место заняла команда Академии управления при Президенте Республики Беларусь, третье место разделили между собой команды Международного университета «МИТСО» и Белорусского государственного экономического университета.

Все участники конкурса были поощрены традиционными выпелами, дипломами и научной литературой от оргкомитета и информационных партнеров, победителям также был вручен кубок.

Благодарим всех участников Недели трудового права за активную и продуктивную работу! Желаем всем дальнейших побед и удачи!

Организаторы выражают благодарность Национальному центру правовой информации Республики Беларусь, Конституционному Суду Республики Беларусь и суду Первомайского района г. Минска за сотрудничество в ходе организации V Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова.

Справочно. Победителями конкурса в 2012 г. стала команда Белорусского государственного университета, в 2013 г. – команда Международного университета «МИТСО», в 2014 г. – команда Могилевского государственного университета им. А. А. Кулешова, в 2015 г. – команда Белорусского государственного экономического университета.

Подготовила научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **Е. М. Попок**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ (БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ) МЕЖВУЗОВСКИЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ «ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ» (Минск – Казань, 24 мая 2016 г.)

24 МАЯ 2016 г. состоялся **Международный (белорусско-российский) межвузовский круглый стол «Институт трудового договора: сравнительно-правовой аспект»** посредством интернет-связи.

В круглом столе приняли участие студенты с 1-го по 3-й курсы из Казанского (Приволжского) федерального университета, Марийского государственного университета, а также Международного университета «МИТСО» (члены научного кружка по трудовому праву).

Модераторами круглого стола выступили от белорусской стороны *Кирилл Леонидович Томашевский*, кандидат юридических наук, доцент, от российской стороны – преподаватели Казанского (Приволжского) федерального университета *Максим Владимирович Васильев*, кандидат юридических наук, доцент и *Лариса Сергеевна Кириллова*, ассистент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса, *Татьяна Александровна Избиенова*, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры частного права России и зарубежных стран Марийского государственного университета.

Доклады студентов в основном представляли собой сравнительный анализ трудового законодательства Беларуси, России и Казахстана. В частности, были рассмотрены такие вопросы, как порядок заключения трудового договора в Республике Беларусь и Российской Федерации; испытание при приеме на работу; недействительность отдельных условий трудового договора по законодательству Беларуси и России; сравнительная характеристика расторжения трудового договора по инициативе работника по законодательству России и Беларуси.

Так, студентки 2 курса юридического факультета Казанского (Приволжского) федерального университета **Гузель** и **Гульнара Батыршины** выступи-

ли с докладом «Трудовые контракты в Российской Федерации и Республике Беларусь».

В докладе они акцентировали внимание на том, что в Республике Беларусь с принятием Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» широкое применение получила контрактная форма трудового найма.

Контракт характеризуют следующие особенности:

- во-первых, срочный характер договора. Допустимые минимальные и максимальные пределы срока, на который может заключаться контракт, определяются на уровне законодательных актов (1 год и 5 лет соответственно);
- во-вторых, возможность заключения контракта на выполнение работ, которые носят постоянный характер;
- в-третьих, включение в контракт дополнительных оснований его расторжения по иници-



Участники круглого стола из Беларуси

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

циативе нанимателя, не предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь;

- в-четвертых, трудовой контракт содержит особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

К особенностям позитивного содержания, направленного на улучшение положения работника, на взгляд содокладчиц, следует относить условия о дополнительных мерах стимулирования труда:

1) повышение тарифной ставки (оклада) до 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством;

2) дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы до пяти календарных дней.

Контрактная форма найма позволяет обеспечивать определенную гибкость в регулировании трудовых отношений на локальном уровне. Условия контракта позволяют в наибольшей мере организовать труд работника, определить критерии оценки труда, повысить взаимную ответственность нанимателя и работника.

В трудовом законодательстве Российской Федерации с 2002 г. отсутствует понятие контракта – его заменил трудовой договор. В настоящее время в российском законодательстве в отличие от белорусского термина «контракт» употребляется только применительно к государственным служащим.

Трудовое право России не охватывает весь спектр отношений, возникающих при поступлении и прохождении гражданской службы. Именно поэтому появляется служебный контракт как особый вид соглашения, отражающий специфику служебно-правовых отношений, возникающих на гражданской службе. Контракт также можно отнести к разновидности трудового договора с учетом той особенности, что основное правовое регулирование содержится в специальных законах, регламентирующих отдельные виды государственной (муниципальной) службы, а трудовое законодательство действует в части, не урегулированной специальными законами.

Студентка 1 курса юридического факультета Международного университета «МИТСО», член научного кружка по трудовому праву **Антонина Жуковская** выступила с докладом на тему «**Предварительное испытание при приеме на работу в Беларуси и России**».

В докладе она указала, что установление предварительного испытания – это не обязанность,



Участники круглого стола из России

а право сторон трудового договора, предоставленное им законом. Согласно ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России) предварительное испытание при приеме на работу является не обязательным, а дополнительным условием трудового договора. Главной целью предварительного испытания является проверка соответствия работника поручаемой ему работе, выраженного в профессиональной подготовке и деловых качествах работника в соответствии с предъявляемыми требованиями.

В этом вопросе российское и белорусское трудовое законодательство во многом схоже. Так, совпадают следующие нормы:

- общий срок предварительного испытания не должен превышать три месяца;
- срок предварительного испытания, определенный при заключении трудового договора, не может быть продлен;
- в срок предварительного испытания не включается период временной нетрудоспособности;
- в период предварительного испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- совпадает положение о расторжении трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК Беларуси и в ст. 71 ТК России).

Различия в трудовом законодательстве выявлены:

- в категориях работников, для которых срок предварительного испытания может достигать шести месяцев;



Дискуссия в режиме on-line

– категории лиц, для которых предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается: в Беларуси – с инвалидами, а в России – с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей до полутора лет;

– периоде предварительного испытания – в ТК России на работника дополнительно распространяется локальные нормативные акты, коллективные договоры, соглашения, а в ТК Беларуси акцентируется внимание на нормативные акты с особенностями (ст. 28 и 29 ТК Беларуси).

В заключение доклада А. Жуковская отметила, что белорусскому и российскому законодателям следует, опираясь на Договор о Союзном государстве, унифицировать нормы трудового права о предварительном испытании путем взаимного восприятия положительных отличий и перенесения их в свои кодексы.

С докладом на тему «**Пределы договорного регулирования труда при определении оснований прекращения трудовых договоров с работниками религиозных организаций в Российской Федерации**» выступил **Максим Новиков**, студент 3 курса юридического факультета Марийского государственного университета. Он начал доклад с того, что ТК России в главе 13 устанавливает общие основания для прекращения трудового договора. Однако согласно ст. 347 ТК России помимо данных общих оснований трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Кроме того, сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным

трудовым договором, также определяются трудовым договором. Следовательно, если, например, при заключении трудового договора работник согласился с условиями, в соответствии с которыми он может быть уволен в течение суток за богохульство или непослушание священнослужителю, его последующее увольнение по таким предусмотренным договором основаниям формально будет законным.

Таким образом, вполне закономерен вопрос: какие основания расторжения трудового договора, которые могут быть в него включены, являются обоснованными и справедливыми, а какие ущемляют права работника религиозной организации как более слабой стороны в договоре? Как обозначить пределы допустимости при определении таких оснований?

Критерием обоснованности и законности установления того или иного основания прекращения трудового договора с работником религиозной организации, по словам М. Новикова, будет следующий подход: если религиозная организация сможет доказать, что установление дополнительного основания прекращения трудового договора не ущемляет права работника, то соответственно увольнение по этому основанию будет законным. И наоборот, если работник сможет доказать дискриминационный характер дополнительного основания прекращения трудового договора, то увольнение по такому основанию будет незаконным.

Сравнительной характеристикой расторжения трудового договора по инициативе работника по законодательству России и Беларуси завершал заседание круглого стола **Денис Хайруллин**, студент 2 курса юридического факультета Казанского (Приволжского) федерального университета.

Как указал докладчик, увольнение по собственному желанию – самое распространенное основание для расторжения трудового договора. Представляется, что увольнение по инициативе работника является несложной процедурой. Работник подает заявление, работодатель издает приказ, выдает необходимые документы, трудовую книжку и работник свободен, но сложности начинаются уже с подачи заявления работником.

В России увольнение по данному основанию регламентируется в ст. 80 ТК России, в Беларуси – ст. 40 и 41 ТК Беларуси. По сравнению с российским законодательством выделяется ст. 41 ТК Беларуси, которая раскрывает порядок расторжения срочного трудового договора по требованию работника.

После анализа норм трудовых кодексов, разъяснений судебной практики Д. Хайруллин указал на схожесть положений относительно увольнения работников по собственной инициативе, в частности:

- общий порядок расторжения трудового договора;
- возможность отзыва заявления;
- обязанность работодателей (нанимателей) уволить в срок, указанный в заявлении, при наличии особых обстоятельств;
- обязанность рассчитать работника и выдать необходимые документы в последний день работы;
- по истечении срока предупреждения об увольнении, если трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

Однако при всей схожести правовой регламентации данного вопроса имеются и некоторые различия. В России общий срок предупреждения об увольнении составляет две недели, в Беларуси –

один месяц. В Беларуси отдельно регламентируется порядок расторжения срочного трудового договора только при наличии уважительных причин и необходимых обстоятельств. В России такие работники не ограничиваются данными обстоятельствами и могут уволиться по собственному желанию в любое время.

В заключение выступления докладчик отметил, что судебной практике России и Беларуси свойственны общие проблемы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работника, а именно: вынужденное увольнение, несоблюдение процессуальных правил расторжения трудового договора.

Таким образом, по результатам докладов и дискуссий были сделаны выводы о наличии в трудовом законодательстве Российской Федерации и Республики Беларусь большого количества норм, одинаково регламентирующих затронутые в ходе круглого стола вопросы. В то же время были даны рекомендации и о возможности взаимной имплементации некоторых положений трудовых кодексов обоих государств.

Подготовила научный сотрудник Центра трудового права
Международного университета «МИТСО» **Е. М. Попок**

КОНФЕРЕНЦИЯ «НОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГЛОБАЛИЗИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ» (Стокгольм, 19–20 мая 2016 г.)

В Стокгольме (Швеция) 19–20 мая 2016 г. состоялась конференция «Новые основания трудового права в глобализированной рыночной экономике», которая стала итогом шестилетней исследовательской программы «Регулирование рынков и труда – скандинавские, европейские и глобальные перспективы». Данная программа финансировалась Шведским исследовательским советом по вопросам здравоохранения, трудовой жизни и благосостояния и проводилась Институтом социального частного права Стокгольмского университета. Мероприятие собрало более 140 участников.

Конференция проходила по нескольким направлениям: «Неустойчивая занятость – новая нормативная модель для трудового права?», «Трудовое право и новые формы трудовой мобильности», «Права граждан и международные стандарты в сфере труда», «Появляющиеся формы трудового права».

Многие доклады конференции касались нестандартной занятости. В настоящее время эти вопросы крайне актуальны, поскольку только один из четырех работников трудится в сфере стандартной занятости. На конференции обсуждались очень сложные и злободневные проблемы: как неустойчивая занятость влияет на понимание трудового права, является ли нестандартная занятость проблемой только трудового права, где грань между гибкостью и защищенностью, какие последствия влечет нестандартная занятость для социального обеспечения и многие другие. Доцент Оксфордского университета Жеремис Прасп представил опыт Великобритании по заключению контрактов с нулевыми часами (*Zero Hour Contracts*), т. е. контрактов, по которым наниматель не гарантирует работнику рабочее время.



Участники конференции

В работе конференции участвовали не только ученые из разных стран мира, но и представители Международной организации труда. В частности, с докладом на тему **«Будущая роль Международной организации труда»** выступил Кари Тапиола, специальный советник Генерального директора МОТ.

Профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент Е. А. Волк выступила на конференции с докладом на тему **«Скрытые формы принудительного труда»**.

В целом следует отметить, что конференция отличалась высоким научным уровнем и прекрасной организацией. Хотим выразить искреннюю благодарность Международному университету «МИТСО» за возможность принять участие в данной конференции, а также Керстин Альберг, доктору юридических наук, руководителю исследовательских проектов Стокгольмского университета за вклад в организацию столь значимого мероприятия.

Подготовила профессор кафедры трудового и корпоративного права
Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Е. А. Волк**

В. П. Сухопаров, студент 3-го курса факультета права Белорусского государственного экономического университета

УДК 349.22

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭЛЕМЕНТОВ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

Аннотация

В статье излагаются теоретико-методологические и прикладные проблемы таких элементов трудового правоотношения, как субъекты и юридическая форма. Некоторые из этих проблем выявлены впервые, в силу чего представляют потенциал для дальнейших научных исследований в рамках теории трудового правоотношения. Автором обоснован научный подход, согласно которому субъект трудового права есть абстракция, порожденная нормами трудового права; интерпретируется способ определения наличия у субъектов прав и обязанностей; выявлено правоотношение, направленное на заключение трудового договора. Отмечается, что трудовые предписания реализуются не только в силу использования субъективных трудовых прав и исполнения обязанностей. Исследование вносит вклад в понимание трудового правоотношения как сложного социально-юридического явления, имеющего важное значение для развития правового государства в Республике Беларусь.

Введение

В науке трудового права научный дискурс проблемы определения понятия трудового правоотношения, его составных частей привел к оформлению в 1970–1980 гг. двух различных концепций трудового правоотношения: концепции единого длящегося трудового правоотношения и концепции расщепленного трудового правоотношения. Современными отечественными учеными в области трудового права было отмечено, что сопоставление этих концепций «приводит к выводу о необходимости дальнейших исследований в этом направлении» [1, с. 381].

Основная часть

Признание одним из элементов трудового правоотношения его субъектов академически устоялось. Однако вопрос о содержании понятия «субъект трудового правоотношения», его соотношении с понятием «субъект трудового права» остается дискуссионным. Это является следствием нерешенности проблем, касающихся элементов правового отношения в общей теории права.

Некоторые советские и современные отечественные правоведы (В. А. Кучинский, Р. О. Халфина) отмечали, что понятие «субъект права» шире понятия «субъект правоотношения», рассматривая субъекта права как носителя абстрактных прав и обязанностей, способного быть субъектом правоотношения или же являющегося им и обладающего в таком случае и субъективными («конкретными») правами и обязанностями [2, с. 100–101; 3, с. 114–115]. Полагаем, что ученые, определяющие субъекта права как потенциального субъекта правоотношения и как субъекта правоотношения, исходили из того, что сущность понятия «субъект права» должна заключаться в материальной субстанции, связанной определенным образом с правом. Использование такого подхода в трудовом праве означает, что конкретное право-дееспособное физическое лицо является субъектом трудового права, обладает предусмотренными в ст. 11 и 53 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и других источниках трудового права правами и обязанностями работника и при заключении трудового договора становится субъектом трудового правоотношения (работником). Выявляется парадоксальность

такого подхода к пониманию субъекта права и субъекта правоотношения. Это обусловлено тем, что субъектом *объективного* трудового права оказывается конкретное право-дееспособное физическое лицо. Как следствие – абстрактное смешивается с конкретным, что приводит к ошибке гипостазирования («овеществлению абстрактных сущностей») [4]. Таким образом, понятие субъекта, хотя и означает с позиции гносеологии актора, в контексте «привязки» к праву приобретает смысл, отвлеченный от конкретного.

Трудовое право, нормы которого, в частности, предусматривают объективные права и обязанности работника, относительно конкретных право-дееспособных физических лиц является такой же объективной средой, что и последние относительно трудового права. Исходя из этого, перечисленные в ст. 11 и 53 ТК (как выражение норм трудового права) права и обязанности работника *реально* никак не связаны с физическими лицами, а последние никак не могут иметь (нести) права и обязанности в их абстрактном состоянии.

Обладание абстрактными правами и обязанностями недопустимо и в силу того, что эти права и обязанности есть частные проявления диспозиций норм трудового права, которые рассчитаны на неопределенный круг лиц. Распространение правовых норм на неопределенный круг лиц – свойство возможной их реализации, проявляющейся в конкретных деяниях субъектов правоотношений, число которых неизвестно. Обратим внимание, что правовые нормы при этом реализуются, а не становятся объектом обладания.

Рассмотрение субъекта права как носителя абстрактных прав и обязанностей (как лица, способного участвовать в правоотношениях) отождествляет его с право-дееспособным лицом. Такое понимание субъекта права актуализирует вопрос о теоретической и практической значимости этого понятия (в частности, понятия «субъект трудового права»). Однако необходимо учитывать, что в общей теории права существует и иной подход, согласно которому субъект права является «правовой абстракцией», порожденной правовыми нормами [5, с. 214–215]. Это позволяет исследователю на основе системного анализа норм трудового права сконструировать модели его субъектов, являющихся воплощением общих признаков. Субъект права, с одной стороны, не есть отправная единица (часть) правового предписания и в этом смысле изолирован от правовых норм, с другой –

субъект права есть обобщение ряда правовых предписаний. Теоретическая значимость такой абстракции заключается в возможности систематизировать правовые нормы. Сконструированная модель субъекта права вносит свой вклад в понимание того, кем и каким образом абстрактные нормы права могут быть реализованы в существующей социальной среде, что составляет практическую ценность понятия «субъект права».

Так, абстрактный субъект трудового права (работник) – это лицо, которое с момента заключения трудового договора с другим субъектом (нанимателем) с целью достойно самоутвердиться посредством занятия трудовой деятельностью приобретает и использует права, предусмотренные источниками трудового права, добросовестно исполняет трудовые обязанности с возможностью привлечения к дисциплинарной и (или) материальной ответственности за их неисполнение (ненадлежащее исполнение). В понятии отражены существенные признаки субъекта трудового права (работника), которые должны быть присущи каждому субъекту трудового правоотношения, участвующему в нем на стороне работника. Такая абстракция субъекта трудового права является идеализирующей, поскольку ее признаки вытекают из «буквы» и «духа» закона (Трудового кодекса Республики Беларусь). К «посторонним свойствам» понятия субъекта трудового права (работника) отнесены овеществленность лица (физическое лицо), его возраст, интеллектуальный и волевой критерий. Однако отметим, что «уяснение того, какие именно из свойств предмета или явления являются для них “посторонними”, – по сути главный вопрос оперирования с абстракцией» [6, с. 10].

С позиции философии абстрактные понятия могут служить обозначением абстрактных объектов, в реальности не существующих [4]. Именно таким представляется понятие «субъект трудового права» и то, что оно обозначает. Не существует лица, характеристика которого сводилась бы исключительно к общим признакам субъекта трудового права, вытекающим из норм трудового права, не конкретизируя их. Так, актор, участвующий в трудовом правоотношении, – всегда лицо конкретное (индивид), заключивший объективированный трудовой договор с другим конкретным лицом и выполняющий точно определенные права и обязанности. Абстракция субъекта трудового права (работника) позволяет не только «увидеть» конкретному право-дееспособному нанимателю лицо, «способ-

ное подчиниться» его хозяйской власти, но и понять, каким должно быть частное поведение такого лица по сути. В свою очередь, конкретному правоспособному физическому лицу эта теоретическая модель позволяет осознать, каким образом необходимо действовать сообразно праву в процессе осуществления трудовой деятельности.

В науке трудового права устоялось, что при заключении трудового договора право-дееспособные физическое и юридическое лица становятся соответствующими субъектами трудового правоотношения (работником и нанимателем). С этого момента их сознательно-волевые акты поведения должны соответствовать правовым предписаниям. Однако само заключение трудового договора является соответствующим нормам трудового права актом поведения. Кроме того, предусмотренные в абз. 6 ст. 1 и ч. 1 ст. 26 ТК право нанимателя заключить трудовой договор с работником и обязанности по требованию и соответствующему ему предъявлению документов при заключении трудового договора оказываются реализованными до вступления обеих сторон в трудовое правоотношение. Возникает вопрос о том, кем являются эти стороны по отношению друг к другу, если действие норм трудового права уже распространяется на них, однако они еще не являются субъектами трудового правоотношения, в которое намереваются вступить.

Это недопустимо связывать с тем, что стороны являются носителями абстрактных юридических прав и обязанностей работника и нанимателя до заключения трудового договора. Обладание правами и обязанностями (т. е. состояние наличия прав и обязанностей у субъектов) есть сложное субъективное состояние, поскольку наличие прав и обязанностей у акторов нематериально (права и обязанности не выражены вовне). Однако такое обладание проверяется возможностью их реализации субъектами. В юридическом смысле правоспособное физическое лицо не может осуществлять трудовую деятельность и другие права и обязанности, связанные с такой деятельностью, до заключения трудового договора, а значит, и не обладает в этом случае трудовыми правами и обязанностями. Однако при намерении заключить трудовой договор с конкретным нанимателем последний обязан потребовать предъявить ему документы, предусмотренные ч. 1 ст. 26 ТК, а потенциальный работник обязан эти документы предоставить. После этого право-дееспособный наниматель реализует право заключить трудовой

договор. Однако в силу добровольности заключения трудового договора такое право реализует и право-дееспособный работник. Это позволяет утверждать о наличии субъективных прав и обязанностей у субъектов до заключения трудового договора. Проявляются элементы правоотношения, еще не являющегося трудовым:

1) сторонами являются право-дееспособные физическое лицо, намеревающееся заключить трудовой договор, и юридическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключать трудовые договоры;

2) объектом выступает трудовой договор;

3) юридическую форму составляют субъективные права потенциальных работника и нанимателя заключить трудовой договор и обязанности по требованию и предъявлению соответствующих документов;

4) фактическое содержание составляют действия по реализации указанных субъективных прав и обязанностей.

Таким образом, трудовой договор как юридический факт, порождающий трудовое правоотношение, есть результат предшествующего правоотношения, направленного на заключение трудового договора. Это правоотношение не связано с трудовой деятельностью в условиях хозяйской власти нанимателя, а лишь направлено на нее. Последнее позволяет утверждать, что это отношение регулируется нормами именно трудового права, однако оно отличается от трудового правоотношения объектом, юридической формой и фактическим содержанием.

Если гипотетически предположить некорректность формулировки законодателем нормы, регулирующей предоставление документов при заключении трудового договора, что выражается в недопустимости возложения на потенциальных субъектов трудового правоотношения обязанностей, это не разрешает данную проблему. Формулировка в виде «при заключении трудового договора нанимателю предъявляются следующие документы» также предполагала бы ее реализацию правоотношением. Это демонстрирует, что чрезмерная акцентуация в теории правоотношения и форм реализации права на субъективных правах и обязанностях является несколько излишней, требуется, возможно, иной подход к указанной проблематике.

Отметим, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь закреплены права и обязанности работ-

ника и нанимателя, перечень которых не является исчерпывающим. Обязанности также могут вытекать из других актов законодательства, локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров. Так, в соответствии со ст. 30 ТК переводом, в частности, признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии по сравнению с обусловленной в трудовом договоре с письменного согласия работника. Реализация этой нормы имеет место, что выражается в соответствующих ей деяниях субъектов в рамках трудового правоотношения. При этом право/обязанность этих субъектов в Трудовом кодексе Республики Беларусь прямо не предусмотрена, т. е. только подразумевается.

Теоретико-прикладная проблема субъективных трудовых прав и обязанностей также наблюдается в следующем: конкретный работник вследствие заключения трудового договора обязуется выполнять работу согласно определенной трудовой функции, вместе с тем работник именно в этот момент приобретает субъективное право на труд по этой же трудовой функции. Парадоксальность заключается в том, что использование субъективного права совпадает с обязательным исполнением субъективной обязанности. Это актуализирует вопрос о формах субъективных прав и обязанностей как в науке трудового права, так и в общей теории права.

Заключение

Следует отличать понятие «субъект трудового права» от понятия «субъект трудового правоотношения», которые соотносятся как абстрактное и конкретное. Правосубъектные физические и юридические лица до заключения трудового договора не обладают абстрактными правами и обязанностями, предусмотренными Трудовым кодексом Республики Беларусь. Исключение составляет

наличие у них субъективных прав заключить трудовой договор и обязанностей по требованию и предъявлению документов, необходимых для этих целей. При этом такая их взаимосвязь рассматривается как правоотношение, направленное на заключение трудового договора.

Выявлено, что трудовые предписания реализуются не только в силу использования субъективных трудовых прав и исполнения обязанностей, что актуализирует поиск новых форм реализации права.

Основное право работника – право на труд – в рамках трудового правоотношения совпадает с его обязанностью, что имеет важное значение для науки и практики.

Список цитированных источников

1. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
2. Кучинский, В. А. Современное учение о правовых отношениях / В. А. Кучинский. – Минск : Интегралполиграф, 2008. – 320 с.
3. Халфина, Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юридическая литература, 1974. – 351 с.
4. Генберг, Ф. Абстракция [Электронный ресурс] / Ф. Генберг [и др.] // Центр гуманитарных технологий: информационно-аналитический портал. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/concepts/7008>. – Дата доступа: 07.03.2016.
5. Явич, Л. С. Общая теория права / Л. С. Явич. – Ленинград : Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова, 1976. – 287 с.
6. Грицанов, А. А. Абстракция / А. А. Грицанов // Всемирная энциклопедия: Философия. – М. ; Минск, 2001. – С. 9–10.

Summary

The article presents the theoretical, methodological and applied problems of such elements of employment relation as subjects and legal form. Some of these problems are revealed for the first time, that's why they compose potential for further scientific studies within the theory of employment relation. An author substantiated scientific approach, according to which the subject of employment law is an abstraction generated by employment law; interpreted the method for determining presence of subjective rights and duties; revealed legal relation which is aimed at the conclusion of the employment contract. It is noted that the rules of employment law are implemented not only by using of subjective employment rights and duties. The study contributes to the understanding of the employment relation as a complex social-legal phenomenon, which is a great value within development of the rule of law in the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 08.04.2016

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Давлетгильдеев Р. Ш. Региональные модели международно-правового регулирования труда. – Казань, 2015

Рецензируемая монография представляет собой опубликованную часть докторского диссертационного исследования на тему «Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне», выполненного доцентом кафедры международного и европейского права Казанского (Приволжского) федерального университета Рустемом Шамильевичем Давлетгильдеевым и защищенного в июне 2016 г.* По этой причине рецензирование монографии мы будем проводить «в связке» с оценкой результатов всего диссертационного исследования.

Хотя книга написана специалистом по международному публичному праву и основной акцент в ней сделан на международно-правовые аспекты регламентации труда на региональном уровне, полагаю, она будет представлять несомненный интерес и для ученых, преподавателей в области трудового права, поскольку имеет прямое отношение к международному трудовому праву и международным трудовым стандартам.

Актуальность данного монографического исследования Р. Ш. Давлетгильдеева обусловлена в первую очередь такими двумя общемировыми тенденциями, как глобализация и региональная интеграция в рамках формирования региональных межгосударственных сообществ (союзов, ассоциаций) во всем спектре общественных отношений, включая трудовые и связанные с ними отношения, о которых автор пишет во введении.

Научная новизна монографии Р. Ш. Давлетгильдеева выражается в том, что автор впервые в российской науке международного права комплексно рассматривает механизмы международно-правового регулирования труда, сложившиеся на региональном уровне в основных регионах мира (в данной книге – в Азии и на Африканском континенте), и предлагает концепцию регионального между-

народно-правового регулирования труда. Заметим, что в Республике Беларусь подобных комплексных исследований также не проводилось. Автор обосновано отмечает, что региональное международно-правовое регулирование труда существует в разных регионах мира и характеризуется различным уровнем развития в зависимости от экономических, политических, культурных, религиозных и иных факторов.

Среди наиболее значимых научных результатов монографического и диссертационного исследования автора необходимо указать следующие: определены предпосылки и условия международно-правового регулирования труда в Азии, Африке, Европе и на Евразийском пространстве; выявлены цивилизационные особенности международно-правового регулирования труда в основных регионах мира; выделены факторы, влияющие на фрагментацию международного права в области международно-правового регулирования труда на региональном уровне; сформулирована концепция регионального международно-правового регулирования труда; сформированы подходы ко взаимодействию универсального и регионального уровней регулирования труда.

В монографии достоверность полученных выводов основана на большом объеме изученных соискателем документов региональных международных организаций, материалов судебной практики международных судебных учреждений, а также практики контрольных органов региональных организаций применительно к отношениям в сфере труда и трудовым правам.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по международному и трудовому праву, международным отношениям, демографии и миграции (причем около половины из них на иностранных языках).

* Давлетгильдеев, Р. Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / Р. Ш. Давлетгильдеев; Казанский (Приволжский) федеральный университет. – Казань, 2016. – 56 с.

Относительно теоретической и практической значимости монографического исследования Р. Ш. Давлетгильдеева заметим следующее. Основные теоретические выводы, полученные автором, нацелены на развитие концептуальных представлений о региональном уровне международно-правового регулирования труда, международном трудовом праве и международно-правовом регулировании миграции. Ряд выводов, развивающих и дополняющих соответствующие теоретические положения, вносят вклад в теорию международного публичного права, интеграционного права, европейского права, а также в теорию трудового права.

Обращаясь к содержанию монографии Р. Ш. Давлетгильдеева, заметим, что она имеет следующую структуру: введение, две главы и заключение. В довольно объемном и обстоятельном введении (с. 8–20) автор обосновывает актуальность, новизну, степень исследованности изучаемой проблемы. Глава 1 «Международно-правовое регулирование труда в Азии: АСЕАН» в семи параграфах проводится детальный научный анализ азиатской региональной модели международно-правового регулирования труда, прежде всего на международно-правовых актах Ассоциации стран Юго-Восточной Азии. В главе 2 «Международно-правовое регулирование труда на Африканском континенте», состоящей из шести параграфов, комплексно исследуются история, институты и формы регионального международно-правового регулирования труда в различных частях Африки и функционирующих там международных региональных организациях (Африканского Союза, ECOWAS, EAC, SADC).

Как и в любом творческом научном исследовании, в монографии Р. Ш. Давлетгильдеева имеются некоторые **недостатки и дискуссионные моменты**.

К сожалению, в монографии не нашлось места главам, посвященным региональным моделям международно-правового регулирования труда

в Европе, в Северной и Южной Америке, а также в Австралии. Возможно, этот недостаток монографии частично восполнен в тексте докторской диссертации.

Призывая на с. 156 Международную организацию труда (МОТ) выстраивать диалог с региональными объединениями, участвовать в выработке региональных норм о труде и учитывать их наличие в своей нормотворческой и контрольной деятельности, далее автор на с. 157 сам же отмечает тенденцию ослабления гуманистической идеи МОТ, закрепленной в Уставе МОТ («Труд не является товаром»), которую ряд ученых-юристов в трудовом праве оценивают как общепризнанный принцип международного права в сфере труда. В связи с этим возникает дискуссионный вопрос к автору, оставшийся пока без ответа. Кто под кого должен подстраиваться: МОТ под региональные международные организации или последние под универсальные международные трудовые стандарты, разделяемые большинством стран мира?

Вышеуказанные дискуссионные моменты и замечания несколько не снижают научной ценности проведенного монографического исследования.

В качестве общего вывода отметим, что рецензируемая монография Р. Ш. Давлетгильдеева отличается новизной и глубиной проработки проблемы региональных моделей международно-правового регулирования труда. Она будет интересна как специалистам в сфере международного права, так и ученым-юристам, интересующимся международным и сравнительным трудовым правом. Данную книгу рекомендуется использовать преподавателям в рамках ученых дисциплин «Международное публичное право», «Трудовое право», «Международное и сравнительное трудовое право», а также студентам, аспирантам и соискателям при написании соответственно курсовых, дипломных работ, магистерских и кандидатских диссертаций по трудовому и международному публичному праву.

Рецензент:

К. Л. Томашевский, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов) на русском и английском языках;
- 5) ключевые слова (5–10 слов);
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями

ВАК Республики Беларусь (п. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14-й пт., полуторный межстрочный интервал, выровнен по ширине. Ссылки на используемые источники конечные, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

К рукописи на отдельном листе (файле) предоставляется авторская справка. Авторам – гражданам Республики Беларусь следует предоставить информацию на **русском, белорусском и английском языках**. Авторы – граждане иных государств предоставляют информацию на русском и английском языках.

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи.

Дополнительно для связи с автором следует указать почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи представляются в **электронном виде** (на электронную почту ctp@mitso.by с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 513а, 515 с пометкой «Центр трудового права».

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право» и этика

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в том числе, при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается. Автору выдается (по его просьбе высылается) один авторский экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права.

Requirements for articles in the journal «Labour and social security law»

An article for consideration should be written in Russian, Belarusian or English languages and include next requirements:

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words) on Russian and English language;
- 5) key words (5–10 words);
- 6) introduction;
- 7) principal part, which describes issues under consideration;
- 8) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 9) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2014 № 3).

Typography of the article

The article capacity should be 14 000–16 000 characters with gaps. The text should be written in Times New Roman font, 14 pt, one and a half line spacing, full justification. References of cited sources are placed at the end of phrase, are numbered in accordance with order of citation in the text and are given in brackets: [1, p. 23]. Indentation – 1,25 cm. The title is written in capital letters, in bold, center alignment. The initials and surname of the author (in the presence of scholastic degree, academic title, office and job) are written on the next line.

An author's note on a separate page (file) is presented along with the article. Author – citizen of the Republic of Belarus should present information in **Russian, Belarusian and English languages**. Author – citizen of other states presents information in Russian and English languages.

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title.

For communication with the author next information should be additionally indicated: mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: ctp@mitso.by (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 513a, 515 (with mark "Centre of labour law").

Condition of article publication in journal «Labour and social security law» and ethics

The editorial office accepts the articles for publication, which haven't been published yet, exclusive rights to which have not been transferred to other persons, which scientific level is appropriate to the journal. A handwriting of the article will not be returned to the author, even in case of failure of publication. Journal's editorial board executes scientific editing and review of the article with members of editorial council, then changes are agreed with the author.

Authors without science degree should present a review, which necessarily includes review's surname, name, middle name (fully), scholastic degree, academic title, office and job.

One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Centre of labour law.