

О. В. Гурина,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Брестского государственного университета
имени А. С. Пушкина

СООТНОШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО И КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

Аннотация

Обозначена значимость коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Изучаются функции коллективных договоров. С опорой на анализ законодательства и исследование доктринального материала выявляется проблема определения пределов компетенции сторон при регулировании трудовых и связанных с ними отношений в коллективных договорах, соглашениях. На примере единовременной выплаты на оздоровление изучается возможность нанимателей изменять (определять) случаи, условия, размер и порядок ее осуществления. Проводится ретроспективный анализ белорусского законодательства, а также сравнительный анализ с практикой в Российской Федерации. Исследуется судебная практика. Формулируются критерии, позволившие определить пределы компетенции сторон по коллективно-договорному регулированию единовременной выплаты на оздоровление, резюмируется возможность нанимателей детализировать и дополнять некоторые элементы механизма такой выплаты.

Ключевые слова: трудовые отношения, коллективный договор, соглашение, единовременная выплата на оздоровление.

Введение

В условиях развития социального партнерства коллективно-договорное регулирование трудовых отношений приобретает все большее значение. Вместе с тем возрастает число правовых коллизий между нормами Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) и положениями коллективных договоров, тарифных и генеральных соглашений.

Проблема соотношения законодательного и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений исследовалась в советский период (Р. И. Кондратьев, Г. И. Лях и др.) и на современном этапе (Е. А. Волк, К. Л. Томашевский, С. Ю. Чесалина и др.). Особую актуальность она приобрела в свете масштабных изменений трудового законодательства в 2020 г.

Определяющей в вопросе данного соотношения является правовая регламентация пределов компетенции сторон по установлению договорных норм.

Основная часть

В ч. 1 ст. 360, 364 ТК констатируется, что содержание коллективного договора, соглашения определяется сторонами в пределах их компетенции [1]. Причем ее пределы не очерчиваются, только указывается открытый перечень положений, которые могут содержаться в данных документах.

Как указывает Е. А. Волк, компетенция сторон по установлению договорных норм определена не в полной мере. «По сути, только анализируя конкретные нормы законодательства, можно установить, позволяют они регулировать какие-либо отношения коллективно-договорным способом или нет» [2, с. 123].

Проведем правовой анализ обозначенного соотношения на примере положений о *единовременной выплате на оздоровление*. Конструкция ст. 182 ТК позволяет выделить следующие элементы такой выплаты:

- случаи — основания для выплаты;
- условия — обстоятельства, от которых зависит выплата;
- порядок — последовательность действий по осуществлению выплаты;
- размер — величина денежной суммы.

С 1 января 2024 г. ст. 182 ТК претерпела изменения в части уточнения случаев единовременной выплаты на оздоровление.

Некоторые наниматели, воспользовавшись изменением о том, что выплата производится, как правило, при предоставлении трудового отпуска, ввели дополнительные случаи ее осуществления, отнеся к ним увольнение (в целом или по отдельным основаниям). В практике также встречается закрепление случая такой выплаты в последний месяц календарного года, если она не выплачивалась в течение 11 месяцев календарного года.

Таким образом, фактически законодатель предоставил возможность нанимателям устанавливать любые случаи единовременной выплаты на оздоровление. При этом должно соблюдаться условие — один раз в календарном году. В связи с чем представляет интерес установление нанимателем «составного» случая, когда наниматель производит выплату при предоставлении трудового отпуска, если за этот календарный и рабочий год работник ее не получал.

Указанный подход реализуется в Российской Федерации. Так, суд кассационной инстанции отказал в удовлетворении требований В. о взыскании задолженности по заработной плате в виде материальной помощи к отпуску, которую, по его мнению, ему должны были выплатить в связи с предоставлением компенсации за трудовой отпуск при увольнении. Поскольку истец проработал у ответчика менее четырех месяцев, то у него не возникло права на использование ежегодного оплачиваемого отпуска, а спорная материальная помощь предусмотрена именно при предоставлении отпуска и не является дополнительной выплатой при перечислении компенсации за неиспользованный отпуск в случае увольнения [3].

Следует отметить, что до 1 января 2024 г. подобный подход поддерживался и Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее — Министерство). Так, в письме от 27 июня 2018 г. № 1-2-12/2200 «О применении отдельных норм законодательства о труде» со ссылкой на ст. 163 ТК о том, что трудовой отпуск предоставляется за *рабочий год*, и ст. 182 ТК (в редакции до 1 января 2024 г.) о том, что единовременная выплата на оздоровление производится при предо-

ставлении трудового отпуска либо одной из его частей, делается вывод о необходимости *одновременного* соблюдения двух условий:

- 1) один раз при предоставлении трудового отпуска или его части за один и тот же рабочий год;
- 2) один раз в течение календарного года.

Как справедливо указывает Министерство, «один раз в течение календарного года» является *условием* выплаты, а не случаем (основанием). Второе условие — «один раз за один и тот же рабочий год» — с 1 января 2024 г. потеряло свою императивность в связи с предоставлением законодателем возможности производить указанную выплату без привязки к трудовому отпуску.

Поэтому заслуживает внимания изучение возможности нанимателей по введению дополнительных условий выплаты.

В ст. 7 ТК перечислены источники правового регулирования, среди которых на предпоследней ступени находятся коллективные договоры и соглашения. Согласно ст. 362 ТК условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Е. А. Волк указывает, что «в белорусской правовой системе традиционно нормативный правовой акт является первичным источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а коллективный договор и соглашение — вторичным, на основании того факта, что в законодательных актах определен порядок заключения, изменения коллективных договоров, соглашений, а также срок, сфера их действия и иные вопросы» [2, с. 122–123].

По мнению Т. Е. Лозгачевой, «нормы коллективных договоров и соглашений дополняют, конкретизируют, развивают положения иных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда» [4, с. 64].

В литературе выделяют следующие функции коллективных договоров:

- 1) детализация правовых норм, содержащихся в законодательстве;
- 2) установление новых норм, предоставляющих дополнительные трудовые права и гарантии;
- 3) выявление пробелов в законодательстве и их восполнение коллективно-договорным путем, если это не противоречит общим принципам права и законодательства;
- 4) первичное регулирование, когда законодательством прямо предусмотрен коллективно-договорной порядок разрешения определенных вопросов;

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

5) формирование юридического мышления, влияющего на содержание государственного правового регулирования [2, с. 123; 5, с. 111–112].

К. Л. Томашевский обращает внимание на различные способы формулировки в законодательстве правовых норм, допускающих коллективно-договорное регулирование. «В некоторых случаях закон не ограничивает стороны коллективного договора (соглашения) в установлении новых правил по улучшению положения работников... В других случаях ТК закрепляет определенные пределы, в которых допускается установление в коллективных договорах (соглашениях) иных правил» [6, с. 37].

Степень обязательности норм трудового законодательства, а следовательно, и возможность их изменения (детализации) в коллективном договоре, соглашениях зависит от вида используемых правовых норм, к которым можно отнести следующие:

- «абсолютно императивные (не допускающие отступлений);
- относительно императивные (отступления не допускаются за некоторыми исключениями);
- относительно диспозитивные (стороны вправе устанавливать иные правила в определенных законом рамках).

Абсолютно диспозитивные нормы (допускают неограниченное изменение положения закона по соглашению сторон) в трудовом праве практически не встречаются» [6, с. 36–37].

Положения коллективного договора, соглашения, изменяющие абсолютно императивные нормы трудового законодательства, «выходят за пределы коллективно-договорного регулирования, очерченные нормой закона, ограничивая трудовую правосубъектность нанимателя» [6, с. 37].

В литературе описывается случай из судебной практики, когда суд отказал в восстановлении на работе Щ., уволенного в связи с истечением срока действия контракта без предварительного согласования с профсоюзом, что было предусмотрено коллективным договором. Установленный законодательством порядок согласования с профсоюзом вопроса о прекращении контракта с истцом был соблюден. Увольнение по п. 2 ст. 35 ТК не отнесено законодателем к случаям, предусмотренным ст. 46 ТК, когда требуется предварительное согласие профсоюза. Следовательно, неполучение предварительного согласия профсоюза на такое увольнение не является нарушением [6, с. 37–38].

Аналогично в нашем случае условие единовременной выплаты на оздоровление — один раз в календарном году — установлено в ст. 182 ТК без диспозитивных оговорок через абсолютно императивную правовую норму. Следовательно, она не

подлежит изменению коллективно-договорным способом. Ввиду того что введение в коллективном договоре дополнительного условия — один раз в рабочем году — накладывает на работника дополнительные ограничения по сравнению с нормами законодательства, то в силу ст. 362 ТК оно является недействительным.

Таким образом, нормы ст. 182 ТК не позволяют урегулировать условия единовременной выплаты на оздоровление коллективно-договорным способом, в отличие от случаев, порядка и размера такой выплаты.

Так, выплата, как правило, производится в зависимости от ситуации при перечислении отпускных либо при окончательном расчете с увольняемым. Вместе с тем не все так однозначно. Суд апелляционной инстанции признал правомерным требование работника о единовременной выплате на оздоровление, заявленное нанимателю в период нахождения в отпуске [6]. Работница ОАО «Б», находясь в трудовом отпуске, предоставленном с 17 декабря 2018 г. по 28 января 2019 г. за период 2018–2019 гг., обратилась 4 января 2019 г. к нанимателю с просьбой о единовременной выплате на оздоровление к трудовому отпуску.

Наниматель отказал, так как такая выплата была произведена в мае 2018 г. к трудовому отпуску за период 2017–2018 гг. Дважды в календарном году она не предусмотрена. Подача заявления 4 января 2019 г., то есть по истечении двух рабочих дней 2019 г. нахождения в отпуске, не дает права на единовременную выплату на оздоровление.

Суд пришел к выводу, что работница имела право на получение единовременной выплаты на оздоровление по следующим причинам:

- трудовой отпуск за период работы с 5 мая 2018 г. по 4 мая 2019 г. предоставлен с 17 декабря 2018 г. по 28 января 2019 г. в полном объеме, большая часть которого приходилась на январь 2019 г.;
- работница могла получить единовременную выплату на оздоровление за 2019 календарный год лишь на основании заявления от 4 января 2019 г. (после трудового отпуска ей был оформлен отпуск по беременности и родам), а в 2019 календарном году ей данная выплата не производилась.

При этом не имеет значения, что работница обратилась с заявлением о единовременной выплате на оздоровление в период отпуска, а также что отпуск не полностью приходится на период, за который испрашивается выплата.

Полагаем, что отсутствие четкого порядка единовременной выплаты на оздоровление может

привести к трудностям также в ситуации, когда после отпуска по беременности и родам работница берет не отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а трудовой отпуск с целью получения такой выплаты [7], либо когда работник берет частями отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, чередуя его с трудовым отпуском, с такой же целью.

Таким образом, проблемы реализации порядка единовременной выплаты на оздоровление требуют дополнительной регламентации в целях обеспечения единства подходов.

Заключение

1. Пределы компетенции сторон по коллективно-договорному регулированию ограничены:

– первичностью актов законодательства по отношению к коллективным договорам, соглашениям, ввиду чего условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными;

– видом норм трудового законодательства, отражающих степень их императивности и, соответственно, возможность трансформации коллективно-договорным способом.

2. Нормы ст. 182 ТК не позволяют условие единовременной выплаты на оздоровление — один раз в календарном году — дополнительно урегулировать коллективно-договорным способом, поэтому введение дополнительного условия на отраслевом (локальном) уровне — один раз в рабочем году — является недействительным в силу ст. 362 ТК.

3. Использование в ст. 182 ТК норм, отсылающих к коллективно-договорному способу урегулирования, указывает на возможность определения случаев, порядка и размера единовременной выплаты на оздоровление на отраслевом (локальном) уровне.

4. В правоприменительной практике наблюдаются трудности с реализацией порядка единовременной выплаты на оздоровление, вследствие чего необходимо дополнительное правовое регулирование данного вопроса.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : по сост. на 25 апр. 2025 г. — Мн. : Академ. МВД, 2025. — 175 с.
2. Волк, Е. А. Соотношение законодательного и коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда / Е. А. Волк // Развитие законодательства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 5–6 жовт. 2012 р. — Харків : Право, 2012. — С. 122–126.
3. Подборка судебных решений за 2024 год // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 26.11.2025).
4. Лозгачева, Т. Е. Соотношение соглашений и коллективных договоров в системе источников трудового права / Т. Е. Лозгачева // Актуальные проблемы российской правовой политики : сб. докл. XVII Науч.-практ. конф. преподавателей, студентов, аспирантов и молодых ученых, Таганрог, 15 апр. 2016 г. — Таганрог : Таганрогский ин-т управления и экономики, 2016. — С. 63–66.
5. Галимова, А. Ш. Коллективный договор — правовой регулятор социально-трудовых отношений на предприятии (на примере ООО «Газпром добыча Уренгой») / А. Ш. Галимова, Д. В. Ганцева // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. — 2013. — № 16. — С. 110–118.
6. Томашевский, К. Л. Соотношение коллективных договоров и соглашений с законодательством о труде: теория и практика / К. Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. — 2013. — № 3. — С. 35–38.
7. Самосейко, В. Наниматель отказал в выплате матпомощи на оздоровление, и работница обратилась в суд / В. Самосейко // Я — специалист по кадрам. — 2020. — № 23. — С. 45. — URL: <https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/nanimatel-otkazal-v-vyplate-matpomoshchi> (дата обращения: 26.11.2025).

Summary

The author outlines the importance of collective bargaining regulation of labor relations. The functions of collective agreements are examined. Based on an analysis of legislation and a study of doctrinal material, the problem of defining the limits of the parties' competence in regulating labor and related relations in collective agreements is identified. Using the example of a one-time health benefit payment, the author examines the ability of employers to change (determine) the cases, conditions, amount, and procedure for its implementation. A retrospective analysis of Belarusian legislation is conducted, as well as a comparative analysis with practice in the Russian Federation. Judicial practice is examined. In the conclusion, the author formulates criteria defining the limits of the parties' competence in collective bargaining regulation of a one-time health benefit payment and summarizes the ability of employers to detail and supplement certain elements of the payment mechanism.

Key words: labor relations, collective agreement, convention, one-time payment for health improvement.

Статья поступила в редакцию 01.12.2025