

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (4) 2012

ИЗДАЕТСЯ С 2012 ГОДА
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

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

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 511а, 513а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 278-19-29
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Соловьева В.В.
Верстка: Скрипник В.И.

Специальное разрешение
(лицензия) на право
осуществления издательской
деятельности № 02330/437
действ. до 14.10.2014

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

Подписано в печать 27.12.2012
Дата выхода 01.01.2013
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 6,9. Уч.-изд. л. 6,1
Тираж 101 экз. Заказ 1490.
Цена свободная

Отпечатано в
Учреждении образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»
ул. Казинца, 21/3,
220099, г. Минск

© МИТСО, 2012

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

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 (зам. главного редактора), **Костевич Карина Сергеевна** (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Семенков В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Респ. Беларусь, главный науч. сотр. отделения исслед. в соц. сфере НЦЗПИ (председатель);
Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;
Гусов К.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮА им. О.Е. Кутафина, академик РАН, заслуженный деятель науки РФ;
Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры труд. и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;
Даулис Т. – д-р права, директор Института трудового права Вильнюсского университета;
Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., ректор Международного университета «МИТСО»;
Козик А.Л. – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор, зав. кафедрой международного права 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 труд. 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;
Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и труд. права юридического факультета БГУ;
Прилипка С.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины;
Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета СПбГУ;
Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, профессор, Засл. юрист Республики Беларусь, зав. кафедрой правоведения факультета права БГЭУ;
Ярошенко О.Н. – д-р юрид. наук, проф., проф. кафедры трудового права Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого»

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	2
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, России, Украины и Казахстана (сентябрь – ноябрь 2012 г.)	7
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Скачкова Г.С. (Москва, Россия). Правовой статус иностранных граждан, работающих в России	12
В статье анализируются актуальные вопросы правового регулирования труда и закрепления правового статуса иностранных граждан в России. Уделено внимание особенностям правового статуса отдельных категорий иностранных работников и ограничениям на занятие ими определенных должностей. На основании исследования международно-правовых источников и современного законодательства России в данной сфере автор обращает внимание на ряд коллизий, нуждающихся в разрешении, а в перспективе – в законодательном урегулировании.	
Хныкин Г.В. (Москва, Россия). Работники как субъекты и участники локального нормотворчества	17
В статье освещены вопросы участия работников через своих представителей в локальном нормотворчестве. Однако возможности российских работников, связанные с принятием локальных нормативных актов, весьма ограничены. Основная причина этого явления – отдельные концептуальные недостатки трудового законодательства, не позволяющие работникам быть полноценными субъектами, а порой и просто участниками нормотворческого процесса.	
Курьлёва О.С. (Минск, Беларусь). Правовое регулирование и практика взыскания с работников административных штрафов, наложенных на нанимателя в Беларуси и России	23
В статье рассматриваются вопросы конкретизации понятия «реальный ущерб» как одного из условий привлечения работников к материальной ответственности. Анализируется законодательство и практика Республики Беларусь и Российской Федерации по взысканию с работников в рамках привлечения их к материальной ответственности административных штрафов, наложенных на организацию-нанимателя. Рассматриваются отличия административной ответственности (в т.ч. штрафов, наложенных на предприятие) и материальной ответственности (в т.ч. излишних денежных выплат, произведенных предприятием по вине работника). Делается вывод о неправомерности взыскания с работников административных штрафов, наложенных на организацию-нанимателя.	
АРБИТРАЖ	
Клеценок Т.Б. (Минск, Беларусь). Проблемы правоприменения при разрешении коллективных трудовых споров	28
В статье затрагиваются такие актуальные вопросы правоприменения при разрешении коллективных трудовых споров как срок действия коллективного договора, порядок предъявления требований при инициировании коллективного трудового спора, использование примирительных процедур и прекращение коллективного трудового спора. Автор, основываясь на практике Республиканского трудового арбитража и разработках ученых-юристов, выдвигает конкретные предложения по совершенствованию норм гл. 35 и 36 Трудового кодекса Республики Беларусь.	
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ	
Томашевский К.Л. (Минск, Беларусь). Минимальный уровень социальной защиты и вопросы занятости молодежи в поле зрения МОТ	33
В статье анализируются два основных вопроса, находившихся в повестке дня 101-й сессии Международной конференции труда: минимальный уровень социальной защиты и кризис занятости молодежи. По первому вопросу на конференции была принята рекомендация № 202, по второму – резолюция. Процесс подготовки указанных документов Международной организации труда и краткое их содержание освещаются автором, принимавшим непосредственное участие в работе указанной сессии.	
СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА	
Ворончук И.О. (Минск, Беларусь). Судебная практика по делам об увольнении руководителя организации (Окончание. Начало в № 3)	38
В настоящей статье предметом анализа является судебная практика по делам о прекращении трудового договора с руководителем организации в разрезе отдельных оснований расторжения трудового договора. На основании проведенного исследования автор предлагает пути совершенствования законодательства Республики Беларусь.	
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Итоги республиканского научно-практического семинара «Современные проблемы трудовых и иных социально-экономических отношений» (г. Минск, 19–20 октября 2012 г.)	42
ВОПРОС-ОТВЕТ	
Волк Е.А., Гудель В.В., Томашевский К.Л. Практические вопросы предоставления трудовых отпусков	46
РЕЦЕНЗИИ	
Томашевский К.Л. Рецензия на книгу: Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко; за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. – Харків: Юрайт, 2012	52

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	2
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Расіі, Украіны і Казахстана (верасень – лістапад 2012 г.).....	7
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
Скачкова Г.С. (Масква, Расія). Прававы статус замежных грамадзян, якія працуюць у Расіі	12
У артыкуле аналізуюцца актуальныя пытанні прававога рэгулявання працы і замацавання прававога статусу замежных грамадзян у Расіі. Нададзена ўвага асаблівасцям прававога статусу асобных катэгорый замежных работнікаў і абмежаванняў на занятак імі пэўных пасадак. На падставе даследавання міжнародна-прававых крыніц і сучаснага заканадаўства Расіі ў гэтай сферы аўтар звяртае ўвагу на шэраг калізій, якія маюць патрэбу ў дазволе, а ў перспектыве – у заканадаўчым урэгуляванні.	
Хныкін Г.В. (Масква, Расія). Работнікі як суб'екты і ўдзельнікі лакальнай норматворчасці	17
У артыкуле асветлены пытанні ўдзелу работнікаў праз сваіх прадстаўнікоў у лакальнай норматворчасці. Магчымасці расійскіх работнікаў, звязаныя з прыняццем лакальных нарматыўных актаў, вельмі абмежаваныя. Асноўная прычына гэтай з'явы – асобныя канцэптальныя недахопы працоўнага заканадаўства, якія не дазваляюць работнікам быць паўнацэннымі суб'ектамі, а часам і проста ўдзельнікамі норматворчага працэсу.	
Курылёва В.С. (Мінск, Беларусь). Правое рэгуляванне і практыка спягання з работнікаў адміністрацыйных штрафаў, наложаным на наймальніка ў Беларусі і Расіі	23
У артыкуле разглядаюцца пытанні канкрэтызацыі паняцця «рэальны ўрон» як адной з умоў прыцягнення работнікаў да матэрыяльнай адказнасці. Аналізуецца заканадаўства і практыка Рэспублікі Беларусь і Расійскай Федэрацыі па спяганням з работнікаў у рамках прыцягнення іх да матэрыяльнай адказнасці адміністрацыйных штрафаў, наложаным на арганізацыю-наймальніка. Разглядаюцца адрозненні адміністрацыйнай адказнасці ў тым ліку штрафаў, наложаным на прадпрыемства і матэрыяльнай адказнасці ў тым ліку залішніх грашовых выплат, вырабленых прадпрыемствам па віне работніка. Робіцца выснова аб неправамернасці спягання з работнікаў адміністрацыйных штрафаў, наложаным на арганізацыю-наймальніка.	
АРБІТРАЖ	
Кляшчонак Т.Б. (Мінск, Беларусь). Праблемы правапрымянення пры вырашэнні калектыўных працоўных спрэчак	28
Праблемы правапрымянення пры вырашэнні калектыўных працоўных спрэчак У артыкуле закранаюцца такія актуальныя пытанні правапрымянення пры вырашэнні калектыўных працоўных спрэчак, як тэрмін дзеяння калектыўнага дагавора, парадак прад'яўлення патрабаванняў пры ініцыяванні калектыўнай працоўнай спрэчкі, выкарыстанне прымірыцельных працэдур і спыненне калектыўнай працоўнай спрэчкі. Аўтар, грунтуючыся на практыке Рэспубліканскага працоўнага арбітражу і распрацоўках вучоных-юрыстаў, вылучае канкрэтныя прапановы па ўдасканаленні норм гл. 35 і 36 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.	
МІЖНАРОДНЫ ВОПЫТ	
Тамашэўскі К.Л. (Мінск, Беларусь). Мінімальны ўзровень сацыяльнай абароны і пытанні занятасці моладзі ў поле зроку МАП	33
У артыкуле аналізуюцца два асноўныя пытанні, якія знаходзіліся на павестке дня 101-й сесіі Міжнароднай канферэнцыі працы: мінімальны ўзровень сацыяльнай абароны і крызіс занятасці моладзі. Па першым пытанні на канферэнцыі была прынята рэкамендацыя № 202, па другім – рэзалюцыя. Працэс падрыхтоўкі названых дакументаў Міжнародная арганізацыя працы і кароткі іх змест асвятляюцца аўтарам, які прымаў непасрэдны ўдзел у працы названай сесіі.	
СУДОВАЯ ПРАКТЫКА	
Варанчук І.А. (Мінск, Беларусь). Судовая практыка па справах аб звальненні кіраўніка арганізацыі (Заканчэнне. Пачатак у № 3)	38
У гэтым артыкуле прадметам аналізу з'яўляецца судовая практыка па справах аб спыненні працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі ў разрэзе асобных падстаў скасавання працоўнага дагавора. На аснове праведзенага даследавання аўтар прапануе шляхі ўдасканалення заканадаўства Рэспублікі Беларусь.	
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Вынікі рэспубліканскага навукова-практычнага семінару «Сучасныя праблемы працоўных і іншых сацыяльна-эканамічных адносін» (г. Мінск, 19–20 кастрычніка 2012 г.).....	42
ПЫТАННЕ-АДКАЗ	
Воўк А.А., Гудзель У.У., Тамашэўскі К.Л. Практычныя пытанні давання працоўных адпачынкаў	46
РЭЦЭНЗІІ	
Тамашэўскі К.Л. Рэцэнзія на кнігу: Внутрышні трудові розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко; за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. – Харків: Юрайт, 2012.	52

THE EDITOR IN CHIEF'S WORD	2
LEGISLATION	
<i>Review of changes in labour legislation in Belarus, Russia, the Ukraine and Kazakhstan (September – November 2012)</i>	7
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Skachkova G.S. (Moscow, Russia). Legal status of foreign citizens working in Russia	12
Relevant questions of legal regulation of labour and securing of legal status of foreign citizens in Russia are analyzed in the article. The attention is paid to peculiarities of legal status of some categories of foreign workers and restrictions to taking certain positions by them. On the basis of investigation of international legal sources and modern legislation of Russia in the given field, the author pays attention to the range of collisions, needed to be solved, and settled legally in future.	
Khnykin G.V. (Moscow, Russia). Employees as subjects and participants of local rulemaking	17
The article goes into the question of the participation of employees in the process of the local rulemaking via their representatives. However the abilities of the Russian employees connected with the passage of the legislative instruments are mostly restricted. The key reason of this is the certain conceptual defaults of the labour legislation which keeps the employees out of being the adequate subject of law and at times simply being the participants of the rulemaking process.	
Kuryleva O.S. (Minsk, Belarus). Legal regulation and practice of administrative fines recovery from workers, which were imposed on an employer in Belarus and Russia	23
In the article there are highlighted the questions of concretization of the notion «actual damage» as one of the means of calling the workers to administrative responsibility. Legislation of Belarus and Russian Federation is analyzed in consideration to recovery of fines from workers in frames of their calling to administrative responsibility, imposed on the employer organization. Differences between administrative responsibilities, i.e. fines, imposed on an enterprise, and material responsibilities, i.e. excessive monetary payments, made due to employee's fault, are examined. The conclusion is made that recovery of administrative fines, imposed on an employer organization, from workers, is illegitimate.	
ARBITRATION	
Kleshchenok T.B. (Minsk, Belarus). Problems of law enforcement in settlement of collective labour disputes	28
In the article such relevant questions of law enforcement in settlement of collective labour disputes as duration of validity of collective agreement, order of presentation of demands in initialization of collective labour disputes, implementation of healing measures and termination of collective labour disputes are highlighted. The author, resting on the practice of Republican labour arbitration and elaborations of legal scholars offers concise suggestions on improvement of legal norms of chapters 35 and 36 of Labour Code of the Republic of Belarus.	
INTERNATIONAL EXPERIENCE	
Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus). Minimal level of social protection and questions of employment in sight of the International Labour Organization	33
Two main questions on the agenda of 101 session of the International Conference of Labour are analyzed in the article: minimal level of social protection and the crisis of employment of the youth. Recommendation N 202 was accepted regarding the first question, and resolution was accepted regarding the second one. The process of preparing of the documents of the International Labour Organization and their brief summary are highlighted by the author, who was taking part in the work of the mentioned session.	
COURT PRACTICE	
Voronchuk I.O. (Minsk, Belarus). Court practice regarding the questions of organization head's dismissal. (Final part. Beginning in N 3)	38
In the present article the author examines the peculiarities of judicial practice concerning the cases on termination of a labour agreement with the director of an organization, in particular in respect of additional grounds for the labour agreement termination. As the result of the above-mentioned analysis the author makes proposals concerning the labour legislation improvement.	
CONFERENCE / PANEL DISCUSSIONS / SEMINARS	
Results of republican theoretical and practical conference named «Modern problems of labour and other social-economic relations». (Minsk, October 19-20 2012)	42
QUESTION-ANSWER	
Volk E.A., Gudel V.V., Tomashevski K.L. Practical questions of providing labour vacations	48
REVIEWS	
Tomashevski K.L. Review of the book: Internal Work Order: theoretical-practical aspect: monography / V.O. Goloborodko, D.V. Zhuravlev, S.M. Prilipko, O.M. Yaroshenko; under reduction of Professor O.M. Yaroshenko–Charkov: Yourite, 2012	52



Уважаемые коллеги, читатели!

Основная работа над данным номером журнала велась редакцией между двумя важными праздничными днями. Во-первых, поздравляем всех читателей и авторов журнала с нашим общим профессиональным праздником – **Днем юриста!** Желаем вам дальнейших побед в судах, арбитражах, а также карьерного роста и развития профессиональной (в т.ч. научной) квалификации, а мы будем Вам в этом помогать. Во-вторых, журнал выходит в свет в канун **Нового, 2013-го года.** По восточному календарю наступающий год Змеи вступит в свои права 10.02.2013 и продлится до 31.01.2014. Пожелаем дорогим нашим читателям и авторам реализовать в этот год все свои планы (семейные, практические, научные), сохранить финансовую стабильность и достичь высот в своей деятельности, избежав неудач!

Четвертый номер издания не только сохранил зарекомендовавшие себя рубрики, но и обрел новые. Среди новых выделим рубрику **«Арбитраж»**, в которой публикуется статья *заместителя председателя Республиканского трудового арбитража, выпускника Международного университета «МИТСО» Т.Б. Клещенко* по вопросу практического разрешения коллективных трудовых споров. Кроме того, в журнале представлена новая рубрика **«Вопрос-ответ»**, которая порадует наших читателей – практических работников (юристов, кадровиков и др.) ответами на вопросы предоставления трудовых и социальных отпусков.

Значительная часть материалов данного номера представляет собой статьи на основе докладов (**О.С. Курылёвой, Г.С. Скачковой, Г.В. Хныкина**) и обзоры выступлений других ученых и практиков, прозвучавших на Республиканском научно-практическом семинаре «Современные проблемы трудовых и иных социально-экономических отношений» (см. рубрику «Конференции / Круглые столы / Семинары»), успешно проведенном 19–20 октября 2012 г. в Международном университете «МИТСО» совместно с Федерацией профсоюзов Беларуси с участием ряда экспертов – ведущих ученых в области трудового права из России.

В ноябре 2012 г. стало известно о внесении Советом Министров на рассмотрение в Палату представителей Национального Собрания проекта закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений», предполагающего глобальные изменения Трудового кодекса (155 пунктов корректировок). Эта тема будет обсуждена на республиканском экспертном семинаре 5 февраля 2013 г. и станет главной при подготовке первого номера нашего журнала в 2013 г.

Полезного вам чтения!

С уважением,
главный редактор

Кирилл Томашевский

КАФЕДРА ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА И ТРУДОВОГО ПРАВА
БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

совместно с

ЦЕНТРОМ ТРУДОВОГО ПРАВА
МЕЖДУНАРОДНОГО УНИВЕРСИТЕТА «МИТСО»

при информационной поддержке

РЕДАКЦИЙ ЖУРНАЛОВ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО» И «ЮРИСТ»

ПРОВОДЯТ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЭКСПЕРТНЫЙ СЕМИНАР
«Изменения трудового законодательства
Беларуси: концептуальная оценка
и вектор развития»

(5 февраля 2013 г., г. Минск)

В октябре 2012 г. Совет Министров Республики Беларусь внес в Палату представителей Национального Собрания Республики Беларусь проект закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений». Запланировано его обсуждением Палатой представителей на весенней сессии 2013 г. Законопроект содержит 155 пунктов нововведений в Трудовой кодекс, затрагивает практически все институты трудового права и нуждается в открытом обсуждении с участием разработчиков и независимых экспертов: ученых, преподавателей и практических работников. Ознакомиться с проектом закона можно на сайте Центра трудового права Международного университета «МИТСО»: www.ctp.mitso.by.

На семинаре планируется заслушать и обсудить (в форме дискуссии) доклады и выступления **О.С. Курылёвой**, доцента кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, канд. юрид. наук, доцента; **Е.В. Мотиной**, доцента кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, канд. юрид. наук, доцента; **Т.М. Петоченко**, старшего научного сотрудника Института правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований, канд. юрид. наук, доцента; **К.Л. Томашевского**, начальника Центра трудового права, профессора кафедры частного права Международного университета «МИТСО», канд. юрид. наук, доцента, **Н.М. Черноруцкой**, юриста и др.

Заявку на участие в семинаре с указанием Ф.И.О., места работы, должности и контактной информации (служ. и моб. тел.) **до 20.01.2013 г.** просим высылать на **тел./факс: (+375 17) 209-55-63** (с пометкой «**Оргкомитету семинара 05.02.2013 г.**») или эл. почту: **labour.law@mail.ru**

Участие бесплатное. Расходы по проезду и проживанию организаторами не возмещаются.

Место проведения: юридический факультет БГУ, г. Минск, ул. Ленинградская, 8, ауд. 215. Начало в 10-00.

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, РОССИИ, УКРАИНЫ И КАЗАХСТАНА (сентябрь – ноябрь 2012 г.)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 05.09.2012 № 818 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12 декабря 2007 г. № 1729» (рег. № 5/36190).

Данным постановлением были внесены изменения в Положение о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.12.2007 № 1729.

Положением определяются порядок и условия предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

Основанием для предоставления одного свободного от работы дня в неделю является письменное заявление работника, к которому должны прилагаться такие документы, как свидетельство о рождении детей, справка о месте жительства и справка о составе семьи.

При этом для некоторых категорий семей необходимо дополнительно предоставлять:

- справку с места работы другого родителя – для полных семей;
- копию свидетельства о расторжении брака либо копию решения суда о расторжении брака или иной документ, подтверждающий категорию неполной семьи;
- копию удостоверения ребенка-инвалида – для лиц, назначенных опекунами (попечителями);
- копию решения местного исполнительного и распорядительного органа об установлении опеки (попечительства) над несовершеннолетними и назначении опекуна (попечителя) –

для семей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Постановление вступило в силу 09.10.2012.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.11.2012 № 1047 «Об оплате труда работников администраций свободных экономических зон» (рег. № 5/36492).

В постановлении определены тарифные разряды и коэффициенты по должностям руководителей и специалистов администраций свободных экономических зон (СЭЗ).

Установлено, что оплата труда работников администраций СЭЗ производится в порядке, определенном для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, вне зависимости от основного вида экономической деятельности бюджетных организаций.

В подп. 2.3 п. 2 данного постановления закреплен перечень должностей, которые могут вводиться в администрациях СЭЗ: в частности, начальник управления, его заместитель, начальник отдела, его заместитель, заведующий сектором. Определены нормы управляемости.

Постановление распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.11.2012.

Постановление вступило в силу 21.11.2012.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2012 № 103 «О надзоре за соблюдением законодательства о труде и пенсионном обеспечении по вопросам предоставления компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда» (рег. № 8/26484).

Постановлением определены порядок осуществления надзора, формы и способы его осуществления за соблюдением законодательства о труде и пенсионном обеспечении по вопросам

предоставления компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Так, в Министерстве труда и социальной защиты надзор за соблюдением законодательства о труде и пенсионном обеспечении по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляет управление охраны и государственной экспертизы условий труда.

Основными формами осуществления надзора за соблюдением законодательства о труде и пенсионном обеспечении по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда являются:

1) проведение проверок соблюдения законодательства о труде и пенсионном обеспечении по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, выполнения уполномоченными должностными лицами проверяемого субъекта возложенных на них обязанностей по данным вопросам;

2) проведение мониторинга соответствия предоставления организациями компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда требованиям законодательства о труде и пенсионном обеспечении.

В постановлении закреплены различные способы осуществления проверки соблюдения законодательства о труде и пенсионном обеспечении по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Это могут быть как посещение и осмотр территории, производственных помещений и рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда проверяемого субъекта, так и разнообразные проверки, экспертизы, истребование объяснений, привлечение специалистов и др.

Постановление вступило в силу 20.10.2012.

РОССИЯ

Федеральный закон от 12.11.2012 № 185-ФЗ «О внесении изменений в статью 13.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и статью 27.2 Закона Российской Федерации «Об образовании»» (рег. № 0001201211140020).

Данным Законом установлено требование владения русским языком для иностранных граждан, которые осуществляют деятельность на территории Российской Федерации на основании трудо-

вого договора либо гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в сфере жилищно-коммунального хозяйства, розничной торговли или бытового обслуживания.

Иностранец должен подтвердить владение русским языком на уровне не ниже базового уровня владения русским языком. Факт владения русским языком должен подтверждаться определенными документами.

Подтверждение владения русским языком для получения разрешения на работу не требуется для иностранных граждан, являющихся гражданами государств, в которых русский язык является государственным языком.

Федеральный закон вступает в силу с 01.12.2012.

Федеральный закон от 12.11.2012 № 188-ФЗ «О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации».

Данным законом установлен запрет на расторжение трудового договора с такими категориями работников, как:

1) женщина, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет;

2) одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (ребенка в возрасте до 14 лет);

3) другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери;

4) родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Федеральный закон вступил в силу 24.11.2012.

Постановление Правительства РФ от 03.11.2012 № 1137 «Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждении соответствующих квот на 2013 год».

На 2013 г. потребность в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников по сравнению с текущим годом не изменится и составит 1 745 584 человек.

На 2013 г. утверждены квоты на выдачу иностранным гражданам в виде:

- 410 126 приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности;
- 1 745 584 разрешений на работу.

Реализация потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников будет осуществляться в соответствии с распределением по приоритетным профессионально-квалификационным группам.

Постановление вступило в силу 17.11.2012.

Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

При подборе безработным гражданам подходящей работы должны учитываться в числе прочего опыт и навыки работы, размер среднего заработка за последние 3 месяца по последнему месту работы, характер и условия труда, транспортная доступность рабочего места, требования работодателя к кандидатуре работника.

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» утверждены:

- **Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы**, которые регулируют порядок регистрации граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы;
- **Правила регистрации безработных граждан**, в соответствии с которыми регистрации подлежат граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы, в отношении которых государственными учреждениями службы занятости населения в установленном порядке приняты решения о признании их безработными;
- **Требования к подбору подходящей работы**, который осуществляется исходя из сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях, содержащихся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения – работодателей.

Подбор подходящей работы осуществляется с учетом профессии (специальности), должности, вида деятельности, уровня профессиональной подготовки и квалификации, опыта и навыков работы, размера среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы гражданина, заключения о рекомендуемом характере и условиях труда, транспортной доступности рабочего места, а также требований работодателя к кандидатуре работника, содержащихся

в сведениях о свободных рабочих местах и вакантных должностях.

Постановление вступило в силу 25.09.2012.

УКРАИНА

Закон Украины от 16.10.2012 № 5458-VI «О внесении изменений в некоторые законы Украины относительно определения сторон коллективных переговоров» (идент. № 5458-17).

Главные изменения коснулись Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях».

Так, соглашения могут заключаться на национальном, отраслевом, территориальном уровнях, на двусторонней или трехсторонней основе:

- на национальном уровне – генеральное соглашение;
- на отраслевом уровне – отраслевые (межотраслевые) соглашения;
- на территориальном уровне – территориальные соглашения.

Указанным Законом ст. 4 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» изложена в новой редакции.

Ведение переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений предоставляется сторонам социального диалога. В случае наличия на предприятии нескольких профсоюзов или их объединений или других уполномоченных трудовыми коллективами на представительство органов они должны сформировать общий представительский орган для ведения переговоров и заключения коллективного договора.

В случае если согласие в общем представительном органе было не достигнуто, соглашение считается заключенным, если его подписали представители профсоюзов или их объединений, в которые входит большинство наемных работников государства, отрасли, территории.

При наличии на национальном, отраслевом, территориальном уровнях нескольких репрезентативных объединений работников или объединений нанимателей они должны сформировать общий представительский орган.

Профессиональные союзы и их объединения, организации работодателей и их объединения, не отвечающие критериям репрезентативности, по решению своих выборных органов могут предоставлять полномочия репрезентативным организациям и объединениям соответствующего уровня для представления своих интересов при ведении

коллективных переговоров и заключения соглашений соответствующего уровня.

Совместный представительский орган стороны профсоюзов, работодателей может вести переговоры и заключать коллективные соглашения соответствующего уровня по поручению его членов, которые являются репрезентативными в соответствии с законодательством Украины о социальном диалоге.

Закон вступил в силу 07.11.2012.

Постановление Кабинета Министров Украины от 15.10.2012 № 1008 «Об утверждении Программы содействия занятости населения и стимулирования создания новых рабочих мест на период до 2017 года» (идент. № 1008-2012-п).

Программа определяет меры и пути решения проблем в сфере занятости населения и предусматривает консолидацию усилий всех сторон социального диалога, направленных на повышение уровня экономической активности населения, содействие его продуктивной занятости и усиление защиты от безработицы.

Целью Программы является расширение возможностей реализации права граждан на достойный труд, повышение их доходов путем:

- создания условий для повышения уровня занятости населения;
- стимулирования заинтересованности работодателей в создании новых рабочих мест;
- сохранения и развития трудового потенциала;
- повышения роли заинтересованных в преобразованиях на рынке труда участников социального диалога (объединений организаций работодателей и профессиональных союзов).

В результате выполнения Программы и реализации последовательной государственной экономической и социальной политики ожидается, что в 2017 г. численность занятых экономической деятельностью лиц в возрасте 15–70 лет увеличится до 21,4 млн человек, уровень безработицы лиц этой возрастной группы снизится до 6,3%.

Постановление вступило в силу 06.11.2012.

КАЗАХСТАН

Закон Республики Казахстан от 16.11.2012 № 50-V «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Конвенция 156)» (пер. № 27834).

Целью Конвенции, принятой в Женеве на Генеральной конференции Международной организации труда 23.06.1981, является установление равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями.

Нормы Конвенции распространяются на трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении родственников – членов их семьи, а также детей, находящихся на их иждивении, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.

Согласно Конвенции лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могут осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности. Документ также регламентирует обязанности государства развивать или содействовать развитию государственных или частных служб быта таких, как учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье.

Закон вступил в силу 01.12.2012.

Справочно: В настоящее время Конвенцию ратифицировали 41 государство – член Международной организации труда.

Из государств СНГ – Российская Федерация, Украина, Азербайджан.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 12.10.2012 № 1299 «Об утверждении Правил и норм возмещения сотрудникам специальных государственных органов и членам их семей затрат за проезд на транспорте по территории Республики Казахстан и перевозку имущества» (пер. № 722–726 (27798)).

Правила и нормы разработаны в соответствии со ст. 73, 77 и 78 Закона Республики Казахстан от 13.02.2012 «О специальных государственных органах Республики Казахстан» и определяют порядок и нормы возмещения сотрудникам специальных государственных органов и членам их семей затрат за проезд на транспорте по территории Республики Казахстан и перевозку имущества.

Так, возмещение затрат за проезд на транспорте по территории Республики Казахстан производится следующим лицам:

1) сотрудникам (кроме курсантов специальных (военных) учебных заведений) в случае их следо-

вания на стационарное лечение по медицинским показаниям и обратно и на медицинское обследование (освидетельствование) и обратно на основании направления, выданного в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан, а также при их перемещении по службе;

2) курсантам специальных (военных) учебных заведений при следовании на стационарное лечение и обратно, а также при следовании в отпуск и обратно;

3) членам семей сотрудников (кроме курсантов специальных (военных) учебных заведений), постоянно совместно проживающим с ними, при перемещении сотрудника по службе.

Постановление распространяется на отношения, возникшие с 25.02.2012.

Вступило в силу 13.11.2012.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 12.10.2012 № 1301 «Об утверждении Правил выплаты единовременных компенсаций в случае гибели (смерти) сотрудника специального государственного органа, уста-

новления инвалидности или получения им увечья» (рег. № 68035).

Постановлением утверждены правила выплаты единовременной компенсации сотруднику специального государственного органа в таких случаях, как:

1) гибель (смерть) сотрудника в период прохождения им службы в специальных государственных органах или после его увольнения со службы вследствие ранения (контузии), заболевания, полученных в период прохождения службы;

2) установление сотруднику инвалидности, полученной в период прохождения им службы или наступившей в результате контузии, увечья, заболевания, связанных с прохождением службы, до истечения одного года со дня увольнения со службы;

3) получение сотрудником при исполнении обязанностей службы легкого или тяжелого увечья (ранения, травмы, контузии), не повлекшего инвалидности.

Выплата компенсации осуществляется в течение одного месяца со дня получения документов на выплату компенсации.

Постановление вступило в силу 25.02.2013.

Подготовил младший научный сотрудник Центра трудового права
Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**



Г.С. Скачкова, доктор юридических наук, профессор, заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт государства и права Российской академии наук

УДК 349.2 – 0546 (470)

ПРАВОВОЙ СТАТУС ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, РАБОТАЮЩИХ В РОССИИ

Аннотация

В статье анализируются актуальные вопросы правового регулирования труда и закрепления правового статуса иностранных граждан в России. Уделено внимание особенностям правового статуса отдельных категорий иностранных работников и ограничениям на занятие ими определенных должностей. На основании исследования международно-правовых источников и современного законодательства России в данной сфере автор обращает внимание на ряд коллизий, нуждающихся в разрешении, а в перспективе – в законодательном урегулировании.

Введение

Миграционная и демографическая ситуация в стране диктует необходимость масштабного привлечения иностранной рабочей силы в целом в экономику России. Прибытие иностранцев для занятия трудовой деятельностью становится в последние годы явлением все более привычным и весьма распространенным. Вместе с тем при проведении эффективной миграционной политики не следует забывать об особенностях правового статуса иностранных граждан, работающих в России. Поэтому, соблюдая права и законные интересы иностранных работников, необходимо всегда принимать во внимание специфику их правового положения на территории России с учетом установленных законодательством РФ запретов и ограничений.

Основная часть

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Данные права относятся и к трудящимся-мигрантам, трудо-правовой статус которых имеет некоторые особенности.

Прежде всего отметим, что правовое регулирование в РФ внешней трудовой миграции базируется на общепризнанных принципах и нормах международного права, а также на международных договорах РФ, являющихся согласно ст. 15 Конституции РФ 1993 г. составной частью ее правовой системы. Статья 10 Трудового кодекса РФ воспроизводит конституционные положения, конкретизируя их применительно к трудовому праву.

Необходимо иметь в виду и международные договоры СССР: на основании ст. 2 Федерального закона от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» [1] данный закон распространяется на международные договоры, в которых РФ является стороной в качестве государства продолжателя СССР. При этом положения опубликованных международных договоров РФ не требуют издания внутрисударственных актов для их применения и применяются судами непосредственно [2].

Результатом международно-правового регулирования труда являются международные трудовые стандарты – определенная модель регулирования отношений в т.ч. и в сфере трудовой миграции.

В многообразии международно-правовых норм в сфере труда можно выделить следующие три уровня: общемировой уровень, международный региональный уровень и уровень двухстороннего межгосударственного сотрудничества [3, с. 9].

Россия при регулировании трудовых отношений в сфере миграции должна соблюдать общемировой уровень правовых стандартов, касающихся основных прав работников в сфере труда (если соответствующие акты ратифицированы РФ), либо стремиться к их соблюдению. Имеются в виду как базовые акты Организации Объединенных Наций (Всеобщая декларация прав человека, 1948 г.; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г.; Международный пакт о гражданских и политических правах, 1996 г.; Конвенция «О защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей», 1990 г.), так и акты Международной организации труда (прежде всего конвенции и рекомендации).

Положения относительно трудовой миграции и прав работников-мигрантов содержатся в актах регионального характера, например в Европейской социальной хартии (пересмотренной в 1996 г.). В качестве примера акта межрегионального характера можно привести Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств, заключенное в рамках ЕврАзЭС 19.11.2010.

Особое значение имеют региональные трудовые стандарты в области трудовой миграции применительно к гражданам стран – участниц СНГ. Так, в ст. 7 Соглашения о создании СНГ от 08.12.1991 к сфере совместной деятельности его членов отнесены и вопросы миграционной политики, реализация которых нашла свое отражение в Соглашении СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов от 15.04.1994. Согласно данному документу порядок привлечения работников, квалификационные, возрастные и иные требования к ним, порядок оформления трудового договора устанавливаются законодательством страны трудоустройства, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями. Взаимно признаются (без легализации) соответствующие документы об образовании и квалификации, присвоении звания, разряда и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы, а также трудовой стаж, в т.ч. на льготных основаниях и по специальности.

Основные, базовые принципы согласованной законодательной политики в области трудовой миграции в рамках СНГ содержатся в рекомендательном акте «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ» от 13.05.1995. В нем раскрыты основные термины, употребляемые в сфере тру-

довой миграции («трудящийся-мигрант», «приграничный трудящийся», «государство выезда», «государство трудоустройства», «члены семьи»), и названы ее виды, а также органы, занимающиеся направлением и привлечением рабочей силы; указан порядок выезда и въезда трудящихся-мигрантов, ограничения на въезд; сказано о содержании трудового договора; указано на гарантии в обеспечении занятости и т.д.

В рамках СНГ приняты и иные акты, в т.ч. двустороннего характера, устанавливающие особенности правового статуса лиц, работающих на территории другого государства [4].

Как предусмотрено ст. 17 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [5], привлечение на территорию РФ иностранной рабочей силы является приоритетным правом России, осуществляемым в порядке, определяемом законодательством РФ. Основные вопросы, возникающие при этом, регулируются Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [6] (далее – Закон о правовом положении иностранных граждан).

Устанавливая определенные условия и порядок осуществления иностранными гражданами отдельных видов трудовой деятельности на территории РФ, данный Закон в некоторых случаях закрепляет особый статус иностранных граждан в трудовых отношениях, ограничивая их трудовые права, главным из которых является ограничение на выбор трудовой деятельности. Так, в ст. 14 Закона о правовом положении иностранных граждан установлены ограничения в виде запрета на привлечение иностранных граждан относительно отдельных секторов занятости (например, на объектах и в организациях, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ [7], и др.). Подобного рода ограничения могут содержаться и в иных федеральных законах. Так, иностранные граждане не могут находиться на государственной гражданской службе (ст. 16 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [8]), проходить службу в полиции (ст. 25 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» [9]), не могут заниматься частной детективной и охранной деятельностью (ст. 4 Закона РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности» [10]) и т.д.

Иностранные граждане могут заниматься в РФ некоторыми видами деятельности на условиях взаимности с иностранным государством. Например, это касается архитектурной деятельности (ст. 3.1 Федерального закона РФ от 17.11.1995 № 169-ФЗ «Об архитектурной деятельности» [11]), области племенного животноводства (ст. 45 Федерального закона от 03.08.1995 № 123-ФЗ «О племенном животноводстве» [12]), сферы космической деятельности (ст. 27 Закона РФ от 20.08.1993 № 5663-1 «О космической деятельности» [13]) и т.п. [14].

Для иностранных граждан при осуществлении ими трудовой деятельности в РФ установлены некоторые ограничения с учетом места выполнения работы, поскольку для въезда на некоторые территории необходимо специальное разрешение [15] либо посещение таких территорий регламентировано [16] (ст. 11 Закона о правовом положении иностранных граждан).

Мигранты, уже проживающие в стране по гуманитарным и семейным обстоятельствам, имеют доступ к рынку труда в РФ с учетом особенностей своего правового статуса и законных оснований нахождения на территории РФ (временно или постоянно проживающие). Так, постоянно проживающие в РФ иностранные граждане имеют право осуществлять трудовую деятельность в РФ по тем же правилам, как и граждане России (п. 4 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан).

Вместе с тем согласно п. 5 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан иностранный гражданин, временно проживающий в РФ, не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание (исключение из этого может установить Федеральная миграционная служба России).

Такого же рода ограничение установлено и для временно пребывающего в РФ иностранного гражданина, который не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выдано разрешение на работу (п. 4.2 ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан).

На отдельные профессии и должности такой запрет не распространяется, о чем говорится в при-

казе Министерства здравоохранения и социального развития России от 28.07.2010 № 564н «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими)

в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» [17]. Так,

иностранные граждане, временно пребывающие (временно проживающие) в РФ, вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание), в случае выполнения ими работ по более чем 100 профессиям и должностям. При этом установлены ограничения по общей продолжительности трудовой деятельности в течение определенного периода времени в зависимости от характера выполняемой работы. Для иностранных граждан, являющихся высококвалифицированными специалистами, трудовым договором могут быть установлены более льготные условия.

В некоторых случаях законодательством РФ установлен принцип «национального преимущества»: согласно ст. 18.1 Закона о правовом положении иностранных граждан ежегодно устанавливается допустимая доля иностранных работников в сфере розничной торговли и в области спорта.

В постановлении Правительства РФ от 22.12.2011 № 1086 «Об установлении допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации» [18], речь идет о розничной торговле алкоголем (включая пиво), фармацевтическими товарами, в палатках и на рынках, вне магазинов (коды ОКВЭД соответственно 52.25.1, 52.31, 52.62, 52.63). Для указанных видов деятельности доля иностранных граждан составляет 0%, в прочей деятельности в области спорта (код 92.62) – 25%.

В законодательстве РФ есть и иные правовые нормы, характеризующие правовой статус иностранных граждан в трудовых отношениях на

■■■

Иностранные граждане могут заниматься в РФ некоторыми видами деятельности на условиях взаимности с иностранным государством.

■■■

территории России (например, наличие образовательных и профессиональных стандартов и т.д.), что в определенной мере также ограничивает трудовые права таких лиц.

Заключение

Для России остается весьма важной проблема эффективного и правомерного использования иностранной рабочей силы. Вместе с тем нельзя не отметить, что при ужесточении в последние годы миграционных правил въезда в Россию для трудовых мигрантов одновременно происходит смягчение ранее действовавших запретов относительно отдельных категорий иностранных работников на занятие ими некоторых должностей, что объясняется недостаточным количеством специалистов определенного профиля.

Так, в связи с нехваткой квалифицированных специалистов-россиян совсем недавно встал вопрос о привлечении иностранных граждан на работу в Россию в качестве авиопилотов. В то же время есть немало противников привлечения иностранных пилотов, которые справедливо опасаются снижения безопасности полетов [19].

И здесь придется решать сложный вопрос. Дело в том, что в силу ст. 56 Воздушного кодекса РФ от 19.03.1997 № 60-ФЗ [20] на гражданском воздушном судне РФ иностранные граждане могут быть в составе только каabinного экипажа, т.е. могут работать лишь в качестве бортоператоров и бортпроводников. А в подп. 4 п. 1 ст. 14 Закона о правовом положении иностранных граждан содержится указание на запрет для иностранцев быть лишь командиром воздушного судна гражданской авиации.

Воздушный кодекс РФ, устанавливая в п. 4 ст. 56 требования к обязательному наличию гражданства РФ у членов летного экипажа, закрепляет возможность предусмотреть иное федеральным законом. В качестве такого федерального закона можно рассматривать Закон о правовом положении иностранных граждан, допускающий возможность для иностранного гражданина выполнять полеты с командиром-россиянином.

Представляется, что решению подобного рода коллизий должно способствовать осуществление

вводимого федерального государственного контроля (надзора) в сфере миграции [21]. В рамках такого контроля будет осуществляться проверка соблюдения миграционного законодательства, в т.ч. определение законности пребывания, соблюдения установленного порядка осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности, а также порядка привлечения иностранных работников в РФ и использования их труда. Такого рода контроль возложен на Федеральную миграционную службу России при участии Министерства внутренних дел России.

Список цитированных источников

1. О международных договорах Российской Федерации: Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
2. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 12.
3. Крылов, К.Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда: дисс. (в форме науч. доклада) ... докт. юрид. наук. – М., 2002. – 89 с.
4. Черняева, Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2010. – 232 с.
5. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
6. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.
7. Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу: постановление Правительства РФ от 11.10.2002 № 755 // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 41. – Ст. 3996.
8. Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
9. Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 900.

...

Для России остается весьма важной проблема эффективного и правомерного использования иностранной рабочей силы.

 ...

10. Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. – 1992. – № 17. – Ст. 888.

11. Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 47. – Ст. 4473.

12. Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 32. – Ст. 3199.

13. Российская газета. – 1993. – 6 октября.

14. Скачкова, Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. – М.: Волтерс Клувер, 2006. – 264 с.

15. Об утверждении перечня территорий, организаций и объектов, для въезда на которые иностранным гражданам требуется специальное разрешение: постановление Правительства РФ от 11.10.2002 № 754 // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 41. – Ст. 3995.

16. Об утверждении Перечня территорий Российской Федерации с регламентированным посе-

щением для иностранных граждан: постановление Правительства РФ от 04.07.1992 № 470 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1992. – № 2. – Ст. 37.

17. Российская газета. – 2010. – 17 сентября.

18. Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 1. – Ст. 131.

19. Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 12. – Ст. 1383.

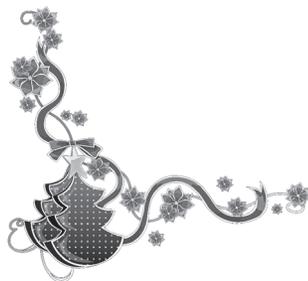
20. Россиян будут возить пилоты-гастарбайтеры. Авиачиновники видят в этом только плюсы, а летчики – минусы // Московский комсомолец. – 2012. – 26 октября.

21. Об утверждении Положения об осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в сфере миграции: постановление Правительства РФ от 13.11.2012 № 1162 // Российская газета. – 2012. – 19 ноября.

Summary

Relevant questions of legal regulation of labour and securing of legal status of foreign citizens in Russia are analyzed in the article. The attention is paid to peculiarities of legal status of some categories of foreign workers and restrictions to taking certain positions by them. On the basis of investigation of international legal sources and modern legislation of Russia in the given field, the author pays attention to the range of collisions, needed to be solved, and settled legally in future.

Статья поступила в редакцию 19.10.2012



Г.В. Хныкин, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

УДК 349.2 (470)

РАБОТНИКИ КАК СУБЪЕКТЫ И УЧАСТНИКИ ЛОКАЛЬНОГО НОРМОТВОРЧЕСТВА

Аннотация

В статье освещены вопросы участия работников через своих представителей в локальном нормотворчестве. Однако возможности российских работников, связанные с принятием локальных нормативных актов, весьма ограничены. Основная причина этого явления – отдельные концептуальные недостатки трудового законодательства, не позволяющие работникам быть полноценными субъектами, а порой и просто участниками нормотворческого процесса.

Введение

Принципиальные подходы, связанные с разработкой и принятием локальных нормативных актов, в основном сформулированы в ст. 8, 9 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Субъекты локального нормотворчества, и прежде всего работодатель, получили значительную свободу как в формировании, так и в реализации собственных норм права.

Основная часть

Круг субъектов локального нормотворчества определен законодательными актами. Основным и единственным субъектом в ТК РФ назван работодатель. Он может (а в отдельных случаях, в частности в соответствии со ст. 68 ТК РФ, – должен) принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, которая согласно ч. 1 ст. 8 ТК РФ определена законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

Работодатель – юридическое лицо (организация) реализует свои нормотворческие полномочия через органы управления. В этом случае в уставах организаций и (или) положениях о различных органах управления (общих собраниях, советах директоров, правлениях, генеральном директоре и др.) целесообразно предусмотреть их компетенцию по

принятию (утверждению) определенных локальных нормативных актов.

Работодатели – индивидуальные предприниматели в соответствии с изменениями ТК РФ от 30.06.2006 приравнены по объему прав и обязанностей к организациям.

Что касается работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, то им согласно изменениям от 30.06.2006, не предоставлена возможность принятия локальных нормативных актов.

Реализация норм ТК РФ, в т.ч. посредством разработки и принятия локальных нормативных актов, фактически поделена между доминирующими субъектами, которые обозначены в ст. 5 ТК РФ. Но среди них нет работников. Значит, они создавать нормы права, посвященные регулированию трудовых отношений, не могут. А если они и примут, например, положение о стачечном комитете или иные положения об органах общественной самостоятельности, то эти акты будут содержать нормы внутреннего пользования и только.

Вместе с тем работники (в основном в лице своих представителей) участвуют в нормотворческом процессе, разрабатывая и принимая нормативные соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты и акты правоприменения, т.е. трудовые договоры. Названные договорные и локальные документы – «кровь» трудовых отношений. И она весьма концентрирована: каждая

пятая статья ТК РФ может быть реализована четырьмя способами, т.е. посредством основных результатов социального партнерства – соглашений и коллективных договоров, с помощью трудового договора, локальных нормативных актов.

Проблемы участия работников в локальном регулировании труда были характерны и для царской России. В.П. Литвинов-Фалинский, принимавший непосредственное участие в разработке правовых актов российской фабричного законодательства, писал: «Там, где кончаются пределы государственного регулирования положения труда в крупной промышленности, начинается уже область общественной инициативы,

главным образом, со стороны самих рабочих и предпринимателей... в лице их союзов и организаций» [1, с. 21]. Важно отметить, что на первые роли в проявлении инициативы локального регулирования высокопоставленный государственный чиновник и ученый, ратовавший «за разумное сочетание интересов» работников, работодателей и государства [2, с. 72–75], ставил именно наемных работников. Далее он сетовал, что «существующее законодательство не создало почвы для возникновения солидарности интересов рабочих и противопоставления их интересам предпринимателей» [1, с. 23].

Нынешнее трудовое законодательство России в качестве правовой почвы солидарности работников и работодателей закрепило формы социального партнерства (ст. 27 ТК РФ), в частности коллективные переговоры по разработке и заключению коллективного договора и участие работников и их представителей в управлении организацией. Однако возможности современных работников, связанные с принятием локальных источников, а также с их влиянием на нормотворческую деятельность работодателя, весьма ограничены. Дело в том, что ст. 53 ТК РФ, перечисляя основные формы участия работников в управлении организациями, в числе первых называет *учет мнения* представительного органа работников и проведение им *консультаций* с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов. Реальными возможностями влияния на судьбу конкретного локального документа такие формы участия работников в нормот-

ворчестве не обладают. А значит, применительно к этим формам участия в управлении называть работников в лице их представителей основными субъектами или сосубъектами локального нормотворчества наряду с работодателями, как это делают некоторые исследователи [3, с. 66; 4, с. 13], вряд ли представляется возможным.

На наш взгляд, следует различать субъектов и участников локального нормотворчества. При-

менительно к выше обозначенным ситуациям работники выступают всего лишь как участники нормотворческого процесса. Принять локальный нормативный акт без них закон запрещает, но их мнение для работодателя не является

■■■

Реальными возможностями влияния на судьбу конкретного локального документа такие формы участия работников в нормотворчестве не обладают.

■■■

обязательным. Однако в других нормотворческих процедурах, когда работодатель не может принять решение, не согласовав свои действия с работниками, последние, несомненно, являются полными субъектами локального нормотворчества. В ТК РФ таким показательным примером является коллективный договор. Его содержание *определяется сторонами* (ст. 41 ТК РФ), но законодатель не включил коллективный договор число локальных нормативных актов.

Другие примеры возможной совместной нормотворческой компетенции работодателя и работников можно установить только в результате анализа отдельных статей кодекса. Так, исходя из текста ст. 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда должны создаваться в организациях в результате взаимных действий сторон. Дело в том, что, во-первых, названные комитеты (комиссии) возникают по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа; во-вторых, в их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа; в-третьих, работа организуется совместными действиями работодателя и работников.

В ТК РФ не определен порядок принятия положений о порядке разработки проекта коллективного договора и его заключения (ст. 42 ТК РФ) и о комиссиях по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ), но поскольку такие органы общественной самостоятельности полностью соответствуют вышеназванным трем признакам совместных действий социальных

партнеров, то, видимо, эти документы также могли бы стать локальными паритетными актами.

Но вместе с тем такую возможность законодатель даже не предусматривает. Несмотря на совместную организационную деятельность представителей работодателя и работников, принимать локальный документ в соответствии с кодексом будет все же работодатель, запросив всего лишь мнение профсоюзного комитета, который, кстати, может быть не принимал никакого участия в формировании данных органов.

Единственный вариант принятия локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников предусмотрен ч. 3 ст. 8 ТК РФ: перечень локальных актов, согласованных с работниками, может быть установлен коллективным договором или нормативными соглашениями. При наличии активно работающих профкомов данная правовая конструкция нередко становится основой взаимоотношений социальных партнеров. Так, в коллективном договоре ООО «Брянский автокрановый завод» 2006 г. содержался п. 9.19, предусматривавший согласование с профкомом локальных нормативных актов. Кроме того, к коллективному договору в качестве приложений оказались «пристегнутыми» Список должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, Положение об оплате труда и другие локальные решения, посвященные вопросам заработной платы, Правила внутреннего трудового распорядка.

В ЗАО «Раскат» (г. Рыбинск Ярославской области) при разработке коллективного договора, принятого 20.02.2006, составители уравнили полномочия работодателя и профкома в «вопросах социально-трудовых отношений». То есть если следовать нормам данного правового акта, то генеральный директор не мог принять или изменить без согласия профкома ни одного локального документа, поскольку п. 1.4 коллективного договора гласил: «приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью». Однако в текстах новых коллективных договоров, принятых в этих организациях в 2009 г., подобные паритетные нормы уже отсутствовали и была продублирована ст. 8 ТК РФ, предусматривающая учет мнения профкома при принятии локальных документов.

Уместно при этом вспомнить нормы бывшего КЗоТ РСФСР, которые предусматривали обязанности работодателя *согласовывать* с выборным профсоюзным органом установление графиков сменности и отпусков (ст. 46 и 73), систем оплаты труда, утверждение положений о премировании рабочих и служащих (ст. 83), положений о порядке выплаты годового вознаграждения (ст. 84), размеров доплат за совмещение профессий (должностей) (ст. 87), введение и пересмотр норм труда

(ст. 103) и др. Поощрения работников применялись администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным органом (ст. 132 КЗоТ). Совместно с советом трудового коллектива

и профсоюзным органом администрация устанавливала дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы работникам (ст. 5 КЗоТ). Поэтому закономерно в научной литературе того времени субъектами локального нормотворчества называли администрацию предприятия, выступающую в качестве представителя государства и ФЗМК – представителя трудового коллектива. Названные субъекты действовали на основе паритетности, т.е. в совместно-согласительном порядке [5, с. 97–99].

Следует, на наш взгляд, различать активные и пассивные формы участия работников в нормотворчестве. В ТК РФ почти отсутствуют первые. А вот вторых вариантов достаточно. Таким образом, можно сказать, что у работников отняли голоса, оставив только мнение, право на дискуссии. Единственным вариантом их активного нормотворческого влияния, как выше отмечено, является коллективный договор – правовой акт совместных нормотворческих усилий работников и работодателя. Формула разработки и принятия локальных нормативных актов совещательного типа, называемая М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковым «мягкой» формой участия представителей работников в локальном нормотворчестве [6, с. 486], является, по нашему мнению, не чем иным, как примером формального включения трудящихся в нормотворческий процесс. Поэтому вряд ли можно согласиться и с другим выводом уважаемых ученых: «Соблюдение процедуры учета мнения представительного органа при принятии локального нормативного акта обеспечивает заявленные в ТК РФ

...
 Таким образом, можно сказать, что у работников отняли голоса, оставив только мнение, право на дискуссии.
 ...

цели правового регулирования трудовых отношений – достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений» [6, с. 486].

Ограничение активных форм взаимосвязей локальных социальных партнеров в процессе нормотворчества лишь рамками коллективных договоров на уровне организации не представляется правильным. Необходимо расширение форм социального сотрудничества. Так, незаслуженно забыты другие примеры совместного нормотворчества работников и работодателей – соглашения по охране труда, являющиеся традиционными источниками локального советского и российского трудового права. И, конечно, вряд ли целесообразен единственный вариант принятия локальных нормативных актов, предусматривающий совещательность с представительным органом работников (ст. 8 ТК РФ). Сторонам необходимо предоставить право самим определять, в каком юридическом документе фиксировать те или иные формулы паритетности при принятии локальных нормативных актов и какие формы взаимоотношений использовать – совместные действия, согласование, консультирование, уведомление и т.п.

Нельзя не отметить удивительно миниатюрную гл. 8 ТК РФ «Участие работников в управлении организацией», имеющую непосредственное отношение к рассматриваемым проблемам. Основная форма такого участия – вновь совещательная, т.е. работодатель обязан спросить мнение работников и (или) их представителей, но поступить может по своему, а значит, и вопреки их мнению. А фиксирует ли законодатель паритетные формы взаимодействия работников и работодателя? Да, одна названа – тоже принятие коллективного договора на согласованных условиях. А все, что не сумели согласовать, включается в протокол разногласий, который нередко по объему значительно превышает текст коллективного договора. А иные формы совместных действий, по мнению разработчиков ТК, могут иметь место в ТК, иных федеральных законах (далее – ФЗ), учредительных документах организаций, коллективных договорах, локальных нормативных актах. Но они, к сожалению, конкретно не названы и стыдливо в ст. 53 ТК РФ поставлены в конец перечня форм взаимодействия социальных партнеров.

Законодателя можно также упрекнуть в установлении таких норм, которые ограничивают участие работников в нормотворческом процессе. Примером такого рода является ст. 42 ТК РФ, посвященная порядку разработки и заключению коллективного договора. В связи с отменой в 2006 г.

Закона «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 становится неясной судьба данных процедур. Теперь такой порядок «определяется сторонами в соответствии с настоящим кодексом и иными федеральными законами». Но иных законов нет, а кодекс устанавливает только порядок ведения коллективных переговоров. На основе каких норм сможет принять коллективный договор новый тип работодателя – индивидуальный предприниматель, который в соответствии с изменениями ТК РФ от 30.06.2006 теперь может его заключать? Да и прежние работодатели – юридические лица получили дополнительный аргумент для незаключения коллективных договоров. К сожалению, процент заключенных в стране коллективных договоров не высок. В опубликованных в 2011 г. Министерством здравоохранения и социального развития РФ сведениях о количестве коллективных договоров имеются следующие неутешительные цифры: ими охвачено всего 5,2% организаций. Самые низкие показатели в Республике Ингушетия – 5% и Москве – 0,6% (один из самых низких показателей по стране) [7].

Вместе с тем представляется, что возможность принятия работниками и их представительными органами внутренних документов предусмотрена ФЗ «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ст. 12), который определяет процедуры создания уставов (положений), посвященных различным органам общественной самодеятельности без их государственной регистрации. Такие положения обсуждаются и утверждаются на собраниях учредителей – работников организации с составлением соответствующего протокола.

Ныне утративший силу ФЗ РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 2) уточнял процедуры и возможности формирования представительного органа общественной самодеятельности, который может создаваться помимо общих собраний еще и конференциями работников организации или ее обособленных структурных подразделений (филиалов, представительств). Количественный и профессиональный состав представительного органа, его полномочия, в т.ч. представительские, определяли сами работники. Общим требованием, предъявляемым к представительным органам работников, являлся запрет создания таких органов работодателем и (или) их финансирование им, а также ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими работодателя.

Таким образом, положения об органах общественной самодеятельности представляют собой,

как правило, альтернативные источники, в которых работники в противовес работодателю в целях защиты своих интересов формируют *неюрисдикционные коллективные способы самозащиты* [8, с. 155–160; 9, с. 533–535]. Так, положения о забастовочных комитетах, создаваемые работниками в связи с их противостоянием с собственниками организаций, предусматривают полномочия данного представительного органа во взаимоотношениях с работодателем, представителями акционеров, государственными и муниципальными исполнительными органами власти.

В связи с этим представляется необходимым закрепить в ТК РФ (гл. 59 «Самозащита работниками трудовых прав») возможность принятия локальных нормативных актов, посвященных индивидуальным и коллективным способам защиты трудовых прав работников и работодателей. В качестве краткого пояснения данного предложения отметим следующие существенные моменты.

Во-первых, введенные в ТК РФ правовые нормы о самозащите работниками своих трудовых прав, скорее, свидетельствуют о благих намерениях законодателя, нежели о возможностях их реализации на практике. Поэтому считаем необходимым расширить пределы самозащиты трудовых прав, установив помимо законодательного способа самозащиты еще и договорные способы, в т.ч. посредством принятия, как правило, паритетных локальных документов.

Во-вторых, защищая интересы работника, не логично оставлять без подобной защиты работодателя, который наряду с работником должен стать субъектом (носителем) права на индивидуальные и коллективные способы самозащиты. Закрепляя за работниками право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора, ТК РФ запрещает локаут, который понимается российским законодателем как крайняя мера «трудоу борьбы» – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке (ст. 415). В качестве защиты работодателя от коллективного эгоизма работников, связанного с нарушениями ими законодательства о коллективных трудовых спорах, возможно использование более мягких форм локаутов, известных зарубежному законодательству о труде и связанных с приостановлением трудовых отношений [10, с. 96].

Расширение круга субъектов, участвующих в разработке и принятии внутренних норм, характерно для корпоративных источников, которые отличаются сложной правовой природой. Обычно

они регламентируют комплекс взаимосвязанных отношений: организационно-управленческих, имущественных, членских, уставных, трудовых, т.е. тех отношений, которые складываются в процессе организации и производственно-хозяйственной деятельности различных юридических лиц.

Поэтому помимо работодателя, работников и их представителей, которые представлены в ТК РФ как основные субъекты и участники локального нормотворчества (ст. 8, 23, 29–33), правовые акты, посвященные корпорациям труда и капитала, называют и иных субъектов локального регулирования. Так, в акционерных обществах в рассматриваемом качестве может выступать *собственник имущества организации*, интересы которого представлены советом директоров (наблюдательным советом). К компетенции данного органа относится утверждение внутренних документов общества, в частности, таких как положения об исполнительных органах, ревизионной комиссии, структурная схема управления организацией.

В связи с этим необходимо обратить внимание на возросший интерес гражданского законодательства к внутренним документам, регулирующим субординационные отношения внутри юридических лиц [11, с. 96]. Таким примером является Кодекс корпоративного поведения, который рекомендует, чтобы принципы формирования правления общества были отражены в документах, утвержденных советом директоров (п. 2.1.4). Кроме этого предлагается определить требования к лицам, которые могут занять пост генерального директора или членов правления общества (п. 2.1.8), и т.п.

Федеральные законы «О сельскохозяйственной кооперации» [12] и «О производственных кооперативах» [13] устанавливают, что условия труда и оплаты наемных работников кооператива определяют *другие работники – члены кооператива*. Последние, участвуя в работе высших и исполнительных органов управления, принимают локальные нормы, регулирующие трудовые отношения в кооперативах и распространяющиеся как на членов кооператива, так и на наемных работников. Закон о производственных кооперативах предписывает разработку и принятие, по крайней мере, трех локальных источников. Во-первых, правление кооператива заключает коллективный договор с наемными работниками (ст. 19 и 21). Во-вторых, правила внутреннего распорядка устанавливают продолжительность и распорядок рабочего дня в кооперативе, порядок предоставления выходных дней, отпусков, в т.ч. дополнительных, а также другие условия труда (ст. 20). В-третьих, формы

и системы оплаты труда членов кооператива и наемных работников устанавливаются положением об оплате труда (ст. 19).

В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденным постановлением Правительства РФ от 14.02.2008 № 71 [14], в принятии устава высшего учебного заведения принимают участие научно-педагогические работники, представители других категорий работников, обучающиеся и члены общественных организаций (п. 55), которые, таким образом, могут влиять на степень самоуправления учебного заведения, регулируя организационно-управленческие отношения.

Заключение

Подводя итог, можно сделать два обобщающих вывода. Во-первых, круг субъектов локального нормотворчества, устанавливаемый государством, узок. Основным субъектом, наделенным полномочиями по разработке и утверждению локальных норм, является работодатель. Возможности работников, связанные с принятием локальных актов и их влиянием на нормотворческую деятельность работодателя, весьма ограничены. Поэтому разумнее работников и их представителей называть не субъектами, а участниками локального нормотворческого процесса. В качестве субъектов локального (корпоративного) нормотворчества могут выступать также собственники организаций и члены производственных кооперативов.

Во-вторых, основная задача трудового законодательства – создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства (ч. 2 ст. 1 ТК РФ) – не выполняется самим же законодателем. Далеко не все нормы кодекса отвечают интересам работников – первой стороне социального партнерства, как ее обозначил законодатель. И главное – отдельные концептуальные недостатки не позволяют работникам быть полноценным

субъектом, а порой и просто участником нормотворческого процесса.

Список цитированных источников

1. Литвинов-Фалинский, В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. – СПб.: Тип. А.С. Суворина, 1904. – 344 с.
2. Лушников, А.М. Наука трудового права России: историко-правовые очерки в лицах и событиях: монография. – М.: Проспект, 2003. – 304 с.
3. Подвысоцкий, П.Т. Субъекты локального регулирования // Трудовое право. – 2003. – № 6. – С. 66–69
4. Веселова, Е.Р. Локальное нормотворчество в организации // Трудовое право. – 2004. – № 9. – С. 12–15
5. Участие трудовых коллективов в управлении производством / под ред. А.Д. Зайкина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 207 с.
6. Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.
7. Коллективный договор – важный аспект управления охраной труда на предприятии / Охрана труда – портал отраслевых новостей – Режим доступа: <http://ot-info.ru/kollektivnyi-dogovor.html>.
8. Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. – М.: Проспект, 2003. – 448 с.
9. Трудовое право России: учеб. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – 560 с.
10. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 357 с.
11. Коршунова, Т.Ю. Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений // Трудовое право. 2004. – № 4–5.
12. Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 50. – Ст. 4870.
13. Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 20. – Ст. 2321.
14. Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 8. – Ст. 731.

Summary

The article goes into the question of the participation of employees in the process of the local rulemaking via their representatives. However the abilities of the Russian employees connected with the passage of the legislative instruments are mostly restricted. The key reason of this is the certain conceptual defaults of the labour legislation which keeps the employees out of being the adequate subject of law and at times simply being the participants of the rulemaking process.

Статья поступила в редакцию 19.10.2012

О.С. Курылёва, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета

УДК 349.2 (476)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРАКТИКА ВЗЫСКАНИЯ С РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ШТРАФОВ, НАЛОЖЕННЫХ НА НАНИМАТЕЛЯ В БЕЛАРУСИ И РОССИИ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы конкретизации понятия «реальный ущерб» как одного из условий привлечения работников к материальной ответственности. Анализируется законодательство и практика Республики Беларусь и Российской Федерации по взысканию с работников в рамках привлечения их к материальной ответственности административных штрафов, наложенных на организацию-нанимателя. Рассматриваются отличия административной ответственности (в т.ч. штрафов, наложенных на предприятие) и материальной ответственности (в т.ч. излишних денежных выплат, произведенных предприятием по вине работника). Делается вывод о неправомерности взыскания с работников административных штрафов, наложенных на организацию-нанимателя.

Введение

В институте материальной ответственности работников в Трудовых кодексах Республики Беларусь и Российской Федерации (далее соответственно – ТК Беларуси и ТК РФ) содержатся оценочные понятия, которые являются одним из основных условий привлечения работников к материальной ответственности, – «реальный ущерб» (п. 1 ч. 1 ст. 400 ТК Беларуси), «прямой действительный ущерб» (ч. 1 ст. 238 ТК РФ). На практике этими понятиями охватываются также излишние денежные выплаты, произведенные нанимателем (работодателем) по вине работника, в частности административные штрафы, наложенные на нанимателя. Для соблюдения гарантий, установленных трудовыми кодексами, при привлечении работников к материальной ответственности необходимо выяснить, правомерна ли подобная практика.

Основная часть

Российский законодатель раскрывает понятие «прямой действительный ущерб» в т.ч. указанием на «излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества» работодателя (ч. 2 ст. 238

ТК РФ). В ТК Беларуси понятие «реальный ущерб» не раскрывается. При определении содержания понятия практика ориентируется на п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» (далее – постановление Пленума от 26.03.2002 № 2). В п. 3 указанного постановления Пленум Верховного Суда разъяснил, что *к реальному ущербу относятся «излишние выплаты», а к последним в т.ч. относятся «...штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника...»*. Обращаем внимание на то, что в Беларуси и России в трудовых кодексах «...штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника...» прямо не относятся к реальному (прямому действительному) ущербу. Но толкование и судебная практика придают закону указанный смысл. В частности, согласно одному из комментариев к ТК РФ к прямому действительному ущербу относятся также дополнительные выплаты в виде уплаченных штрафов [1, с. 401–402]. А.М. Соколовская, комментируя судебную практику Беларуси по делам о мате-

риальной ответственности работника, также относится к излишним выплатам суммы взысканных с предприятия штрафов [2, с. 46]. Этой позиции соответствует практика прокуратуры, районных, кассационных и надзорных судебных инстанций в Беларуси [3, с. 34]. Приведем один из ярких примеров.

В суд Бобруйского р-на и г. Бобруйска обратилась прокуратура Первомайского р-на г. Бобруйска в интересах ОАО «Т». Постановлением по делу об административном правонарушении Бобруйской межрайонной инспекции труда на основании ч. 1 ст. 9.17 Особенной части Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь на ОАО «Т» наложен штраф в размере 3 500 000 руб., и постановление исполнено.

В соответствии с протоколом об административном правонарушении и приложенным к нему материалам установлено, что 24.09.2008 сверловщик ОАО «Т» М. по заданию исполняющего обязанности мастера механосборочного цеха Г. выполняла работу по сверлению отверстий на универсальном вертикально-сверлильном станке. Для удобства работы М. сняла верхнюю хлопчатобумажную куртку, из спецодежды, выданной нанимателем, и работала в свитере, чем нарушила требования инструкции по охране труда. При установлении очередной детали на станок М. приблизилась к вращающемуся шпинделю с режущим инструментом, и ее рука была захвачена за рукав свитера и травмирована. В результате несчастного случая М. получила травму в виде переломов 3-го, 4-го, 5-го ребер справа, закрытой травмы грудной клетки.

В качестве причины несчастного случая в заключении госинспектора труда указано кроме нарушения, допущенного самой потерпевшей, также нарушение исполняющего обязанности мастера механосборочного цеха Г. (допуск к выполнению работ М. без средств индивидуальной защиты, необеспечение контроля за соблюдением М. требований инструкции по охране труда). В связи с необеспечением нанимателем контроля по соблюдению конкретных норм по охране труда на ОАО «Т» наложен административный штраф в размере 3 500 000 руб. Кроме того, по тем же основаниям на исполняющего обязанности мастера механосбороч-

ного цеха Г. также было наложено административное взыскание в виде штрафа в размере 800 000 руб. Прокуратура обратилась с иском к потерпевшей М. и должностному лицу нанимателя Г., указав, что уплатой штрафа ОАО «Т» причинен ущерб в размере 3 500 000 руб., который должен быть возмещен виновными лицами. Таким образом, для возмещения уплаченного предприятием административного штрафа к материальной ответственности привлечена как сама потерпевшая от несчастного случая, так и должностное лицо предприятия, на которое наряду с предприятием также был наложен и взыскан административный штраф.

Для Беларуси правовая оценка этой практики чрезвычайно актуальна с учетом закрепленной в белорусском ТК Беларуси концепции полной материальной ответственности работников как общего правила (ч. 1 ст. 402). В России эта проблема также актуальна, поскольку при общем правиле об ограниченной материальной ответственности работников (ст. 241 ТК РФ) Трудовой кодекс предусматривает также случаи полной материальной ответственности, в частности при причинении ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ст. 243 ТК РФ).

Необходимо уяснить, правомерно ли рассматривать в рамках понятия «реальный (прямой действительный) ущерб» административные штрафы, наложенные на нанимателя (работодателя). Условия материальной ответственности работника в совокупности характеризуют ее основание: трудовое имущественное правонарушение. Следовательно, все условия необходимо определять на уровне закона. Среди условий материальной ответственности в трудовом праве понятие ущерба обладает отраслевыми особенностями. Термин «штраф» используется в различных отраслях права и имеет разные значения. Штраф как вид уголовного наказания, как вид административного взыскания, как вид неустойки в гражданском праве.

Отметим, что вопрос о виде ответственности юридических лиц, к которым применяются санкции на основании КоАП, относится к числу дискуссионных [4, с. 53–55]. Вместе с тем в рамках рассматриваемой темы это не имеет принципиального значения, поскольку специалисты едины в отношении ответственности по основаниям, предусмотр-

ренным КоАП и Процессуально-исполнительным кодексом об административных правонарушениях Республики Беларусь (ПКОАП), к разновидности карательной или штрафной ответственности. По нашему мнению, эта ответственность является административной.

В общей теории права юридическая ответственность делится на правовосстановительную и карательную, или штрафную. Первая направлена в основном на восстановление непосредственного вреда (в трудовом праве – материальная ответственность). Вторая воздействует на правонарушителя в т.ч. для предупреждения нарушений

в будущем (уголовная, административная, дисциплинарная ответственность). О.Э. Лейст отмечает существенную разницу между штрафной и правовосстановительной ответственностью [5, с. 603–612]. В тех случаях, когда правонарушение причиняет имущественный вред, для нарушителя может одновременно наступить штрафная и правовосстановительная ответственность. В трудовом праве возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю (работодателю) (ч. 8 ст. 408 ТК Беларуси, ч. 6 ст. 248 ТК РФ). Но это не означает, что административная ответственность в виде штрафа, наложенного на нанимателя, может быть возложена на работника как материальная ответственность. Отнесение административного штрафа, наложенного на нанимателя к реальному (прямому действительному) ущербу приводит к правовой ошибке. Рассмотрим, какие права работника и нормы права нарушаются.

1. Штрафные санкции носят относительно определенный характер, устанавливая высший и низший пределы наказания или взыскания, подлежащих назначению правонарушителю в соответствии с обстоятельствами правонарушения, степенью вины и другими обстоятельствами. Установлены различные минимальные и максимальные размеры штрафов для физических лиц, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц. Для сравнения отметим, что в Беларуси по общему

правилу максимальный размер штрафа, налагаемого на физическое лицо, не может превышать 50 базовых величин, на индивидуального предпринимателя, – 200 базовых величин, на юридическое лицо – 1000 базовых величин при исчислении штрафа в базовых величинах.

В отличие от штрафных при административной ответственности правовосстановительные санкции при материальной ответственности носят абсолютно определенный характер, поскольку размер материального ущерба может и должен быть точно определен. В связи с этим важное значение

имеют нормы трудового права, регулирующие порядок определения ущерба. Например, при утрате имущества имеет значение, по каким ценам рассчитывать размер ущерба, на какую дату учитывать цены (на момент причинения ущерба, на момент обнаружения, на момент

рассмотрения дела в суде либо исполнения решения), учитывать ли процент износа и т.д. В России эти нормы определены непосредственно в ТК РФ (ст. 246). ТК Беларуси содержит лишь одну статью, посвященную определению размера причиненного ущерба, которая носит бланкетный характер (ст. 407). Согласно ч. 3 ст. 400 ТК Беларуси и ч. 1 ст. 247 ТК РФ установить размер причиненного ущерба обязан наниматель (работодатель). Применение этих норм создает для работника гарантии при привлечении его к материальной ответственности, поскольку с него взыщут только реальный ущерб, размер которого установлен абсолютно определенно и в порядке, установленном законом.

Что происходит в том случае, когда в качестве реального ущерба рассматривается административный штраф, наложенный на организацию – нанимателя. Предположим, с учетом конкретных обстоятельств определен максимальный размер штрафа – 1000 базовых величин. В постановлении о наложении административного штрафа указана причина: нарушения, допущенные по вине работника. Организация – наниматель после уплаты штрафа привлекает работника к материальной ответственности, которая по общему правилу в Беларуси является полной (ч. 1 ст. 402 ТК). Соответ-

...
Отнесение административного штрафа, наложенного на нанимателя к реальному (прямому действительному) ущербу приводит к правовой ошибке. Рассмотрим, какие права работника и нормы права нарушаются.
 ...

ственно размер причиненного ущерба равен размеру штрафа – 1000 базовых величин. Даже если самого работника привлекли за то же правонарушение к административному штрафу в максимальном размере (50 базовых величин), с него подлежит взысканию «реальный ущерб», а фактически – административный штраф, который в 20 раз превышает максимально возможный для физических лиц. При такой логике нет необходимости в применении норм, регулирующих определение размера ущерба, так как он просто равен штрафу, размер которого может быть разным (относительно-определенная санкция). Нанимателю

также нет необходимости доказывать размер ущерба, поскольку он определен постановлением о наложении административного взыскания, если оно исполнено. Таким образом, работник лишается гарантий законности привлечения к ответственности, предусмотренных как Трудовым кодексом, так и КоАП.

2. Вина работника в совершении административного проступка, в связи с которым на нанимателя (работодателя) налагается штраф, не является преюдициально установленным фактом. Вместе с тем в практике прокуратуры и судебной практике Беларуси она фактически презюмируется, что освобождает нанимателя от обязанности доказывать вину работника, предусмотренной ч. 4, 5 ст. 400 ТК Беларуси.

3. Необходимым условием для привлечения работника к материальной ответственности является **прямая** причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом (п. 3 ч. 1 ст. 400 ТК Беларуси). ТК Беларуси требует установить причинную связь не как возможную или вероятную, а как несомненную и достоверную, прямую. Статья 233 ТК РФ дает основания для такого же толкования. При конструкции «административный штраф = реальный ущерб» не поведение работника влечет ущерб, а административный штраф, наложенный компетентными государственными органами либо должностными лицами. Следовательно, в нарушение закона работники привлекаются к материальной ответственности при отсутствии прямой причинной связи.

■■■

В нарушение закона работники привлекаются к материальной ответственности при отсутствии прямой причинной связи.

■■■

4. Субъектный состав административной и материальной ответственности различается. Различается бремя и процесс доказывания состава правонарушения (в трудовом праве обязанность доказать факт причинения, а также размер ущерба, причиненного работником, и другие условия возлагается на нанимателя), сроки привлечения к административной и материальной ответственности по трудовому праву, цели наложения административного штрафа и материальной ответственности работника. Законодатель проводит различие между административным взысканием (в т.ч. штрафом) и материальным или моральным вредом, который может быть причинен административным правонарушением.

В рамках указанных видов ответственности по-разному предусматриваются и гарантируются права лиц по оспариванию правонарушения, участию в исследовании обстоятельств дела, право давать объяснения, представлять доказательства, обжаловать решения, принятые в процессе осуществления ответственности. Указанные права предусматриваются нормами различной отраслевой принадлежности (ПИКоАП, ТК, Гражданский процессуальный кодекс). Следует отметить, что при наложении административного штрафа на юридическое лицо – нанимателя либо нанимателей – физических лиц предусматриваются и гарантируются ПИКоАП права нанимателей, а не работников, с которых впоследствии согласно позиции Верховного Суда Республики Беларусь может быть взыскан «ущерб», причиненный уплатой штрафа. Такой подход нарушает право работников на защиту при взыскании ущерба.

5. Для обращения нанимателя (работодателя) в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, установлен срок в один год со дня обнаружения ущерба (ч. 2 ст. 242 ТК Беларуси, ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Но эта норма не рассчитана на взыскание административного штрафа в качестве «ущерба». Поэтому и появляются в судебной практике Беларуси дела, когда решение суда о взыскании ущерба с работника вынесено спустя три года после наложения административного штрафа на организацию (дело по иску ЧУП «С» к Ш.) [6, с. 55–61].

Заключение

Проведенный анализ позволяет оценить указанную практику как нарушающую основные принципы юридической ответственности, сформулированные в теории права [5, с. 612–621]. Гарантии защиты прав работников в данной области необходимо закрепить на уровне закона, заключений Конституционного суда и разъяснений Верховного Суда.

Список цитированных источников

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2006. – 574 с.

2. Соколовская, А. Материальная ответственность работников. Подготовка и рассмотрение

гражданского дела / А. Соколовская // Судовы веснік. – 2010. – № 2. – С. 41–47.

3. Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю излишними денежными выплатами, в соответствии с условиями заключенного контракта: определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь, 9 июля 2009 г. // Судовы веснік. – 2009. – № 3. – С. 34.

4. Круглов, В. Юридические лица и административная ответственность. / В. Круглов, Т. Телятицкая // Судовы веснік. – 2003. – № 4. – С. 3.

5. Общая теория государства и права. Академический курс / под ред. М.Н. Марченко. Т. 2. – М.: Зерцало, 1998. – 656 с.

6. Практикум отдела кадров. – 2012. – № 6. – С. 55–61.

Summary

In the article there are highlighted the questions of concretization of the notion «actual damage» as one of the means of calling the workers to administrative responsibility. Legislation of Belarus and Russian Federation is analyzed in consideration to recovery of fines from workers in frames of their calling to administrative responsibility, imposed on the employer organization. Differences between administrative responsibilities, i.e. fines, imposed on an enterprise, and material responsibilities, i.e. excessive monetary payments, made due to employee's fault, are examined. The conclusion is made that recovery of administrative fines, imposed on an employer organization, from workers, is illegitimate.

Статья поступила в редакцию 18.09.2012



Т.Б. Клещенко, заместитель Председателя Республиканского трудового арбитража

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Аннотация

В статье затрагиваются такие актуальные вопросы правоприменения при разрешении коллективных трудовых споров как срок действия коллективного договора, порядок предъявления требований при инициировании коллективного трудового спора, использование примирительных процедур и прекращение коллективного трудового спора. Автор, основываясь на практике Республиканского трудового арбитража и разработках ученых-юристов, выдвигает конкретные предложения по совершенствованию норм гл. 35 и 36 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Республиканский трудовой арбитраж (далее – Арбитраж) как государственный орган по рассмотрению коллективных трудовых споров в своей практике все больше сталкивается с ситуациями, которые пока не урегулированы либо недостаточно урегулированы на законодательном уровне. В настоящей статье мы рассмотрим лишь некоторые из них.

На наш взгляд, к числу наиболее актуальных и проблемных вопросов правоприменения, возникающих при разрешении коллективных трудовых споров, относятся следующие.

Срок действия коллективного договора

Предметом коллективного трудового спора являются требования работников к нанимателю, утвержденные ими на собрании либо на конференции. Большинство требований основывается на коллективном договоре, соглашении. Особенно это касается споров об исполнении коллективного договора. Поэтому для Арбитража важно, чтобы договор, на котором основаны требования работников, был легитимным.

В то же время законом **неоднозначно определен срок действия коллективного договора**. В ст. 367 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), регулирующей срок действия кол-

лективного договора, имеется коллизия между ч. 1 и 2. В первой части сторонам предоставлено право определять его срок в пределах от года до трех лет. Часть вторая говорит о том, что договор действует до заключения нового, если в нем не предусмотрено иное, т.е. по сути, по умолчанию сторон срок его действия не ограничен.

На вопрос, может ли действовать коллективный договор по истечении трех лет, у специалистов в области трудового права ответ неоднозначный. По мнению В.И. Кривого, коллективный договор может действовать не более трех лет. Например, если стороны заключили договор сроком на два года и после его истечения не договорились о заключении нового, то прежний будет действовать еще один год, после чего утратит силу. [7, с. 55–56]. Такого же мнения придерживаются А.А. Греченков, выступивший автором комментария к гл. 35 ТК (под редакцией Г.А. Василевича) [5, с. 1094].

Также заслуживает внимания довольно аргументированная позиция Е.А. Волк и К.Л. Томашевского, которые считают, что при разрешении юридической коллизии между ч. 1 и 2 ст. 367 ТК следует руководствоваться нормой ч. 4 ст. 7 ТК, согласно которой в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. Поэтому коллизия должна быть разрешена в пользу ч. 2 ст. 367 ТК (т.е.

в пользу продолжения действия коллективного договора до заключения нового) так как она предусматривает более льготные условия для работников [6, с. 1055; 10, с. 170]. Однако возникает вопрос: как долго будет сохранять свое действие коллективный договор в случае, если новый договор заключен не будет? Указанные авторы в данном случае применяют аналогию закона со ст. 39 ТК, которая говорит о продолжении действия на неопределенный срок индивидуального срочного трудового договора по истечении срока его действия, если ни одна из сторон не потребовала его прекращения [6, с. 1055]. Допустим, коллективный договор продолжает действовать бессрочно. Тогда каков механизм прекращения его действия, если того пожелает одна из сторон, а другая с ней не согласится? При индивидуальных трудовых отношениях данный вопрос законодательно урегулирован, а в случае длящихся коллективных трудовых отношений прекращение коллективного договора в одностороннем порядке будет нарушением основных принципов социального партнерства, в частности принципа отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности. Таким образом, по действующему законодательству действие бессрочного коллективного договора может быть прекращено только по соглашению между сторонами. Если такого соглашения стороны не достигнут, то сторона, заинтересованная в прекращении договора (думаем, в большинстве случаев этой стороной будет наниматель), окажется в трудном, даже безвыходном положении, ведь реальные возможности организации выполнения принятых когда-то обязательств могут резко измениться в условиях рыночной экономики.

Иной вариант устранения конкуренции между ч. 1 и 2 ст. 367 ТК ранее обосновывала О.В. Чесалина, которая с учетом зарубежного опыта предлагала изложить ч. 2 ст. 367 ТК в новой редакции [9, с. 6].

Порядок предъявления требований

Частью 1 ст. 379 ТК, определяющей порядок предъявления и рассмотрения требований нанимателю, установлено, что в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора требования работников выдвигаются после проведения коллективных переговоров, которые должны длиться не менее одного месяца, если стороны не определили иной срок. Заметьте, данная норма не затрагивает другие разногласия, которые могут быть

предметом спора. Напомним, что согласно ст. 377 ТК коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Получается, порядок предъявления требований **по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, исполнения, прекращения коллективного договора** не определен ни в ст. 379 ТК, ни в какой-либо другой норме права.

На практике Арбитражем по указанным спорам применяются нормы ст. 379 ТК. Другой вопрос – обязательно ли проведение коллективных переговоров в течение одного месяца? Из принципа «что не запрещено законом, то разрешено» следует, что проведение коллективных переговоров (к примеру, в случае неисполнения нанимателем условий коллективного договора) не обязательно. Вместе с тем, на наш взгляд, этап проведения предварительных переговоров между потенциальными сторонами спора необходим в любом случае.

В определении понятия социального партнерства, данным ст. 352 ТК, заложена идея о том, что взаимодействие социальных партнеров осуществляется посредством переговоров и консультаций. То есть социальный диалог должен вестись непрерывно.

Кроме того, полагаем, что целесообразней для сторон коллективных трудовых отношений сначала определиться по предмету разногласий, т.е. конкретно, по каким нормам или условиям стороны расходятся во мнениях. Да и неэтично предъявлять ультиматум своему социальному партнеру без предупреждения и уточнения его мнения по интересующему работников (или их представительный орган) вопросу. Исходя из сказанного, по данному вопросу Арбитраж рекомендует представителям сторон коллективных трудовых отношений проведение коллективных переговоров при возникновении разногласий по любым вопросам.

Довольно активная в последние годы деятельность Арбитража по предупреждению коллективных трудовых споров также направлена на урегулирование разногласий между сторонами на стадии их возникновения и обсуждения. Поэтому этап проведения сторонами коллективных переговоров важен для нас.

Законом не регламентируется вопрос о **порядке утверждения и выдвижения требований** при возникновении разногласий **на местном, отраслевом и республиканском уровнях** по поводу заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения действия соответствующих **соглашений**. Нормы ст. 379 ТК, предусматривающие (как уже отмечалось выше) порядок предъявления требований работников к нанимателю, можно применить только на уровне организации, а для масштабов отрасли или региона (области, района и т.п.), на наш взгляд, необходима несколько иная процедура выдвижения их требований.

Конечно, споры подобного уровня возникают крайне редко. В практике Арбитража пока был только один такой случай. Тем не менее полагаем, что особенности по инициированию коллективного трудового спора на вышестоящих уровнях должны быть урегулированы законодательно.

Примирительные процедуры

Как предусмотрено ст. 381 и 382 ТК, при возникновении коллективного трудового спора сторонами создается примирительная комиссия, которая в 5-дневный срок должна принять предложения по урегулированию спора и в письменной форме направить их сторонам.

Трудовым кодексом не определен **срок**, в течение которого стороны спора должны рассмотреть **предложения примирительной комиссии и принять по ним решение** – согласиться на предложенный компромисс либо продолжить спор, определив при этом, куда они намерены обращаться за его разрешением.

Поэтому на практике с учетом того, что законодатель не определил срок рассмотрения предложений примирительной комиссии, имеют место случаи, когда наниматель (теоретически не исключено, что и профсоюз) по каким-либо причинам намеренно задерживает подписание соглашения с предложениями примирительной комиссии.

На основании ч. 2 ст. 381 ТК при согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается [1]. Механизм исполнения достигнутого компромисса в данном случае законодательством не предусмотрен. В Арбитраж стороны не могут обратиться, так как спор прекращен.

Как действовать стороне работников **в случае неисполнения нанимателем подписанного им**

соглашения с предложениями примирительной комиссии? В законодательстве на этот вопрос нет ответа. Остается только один выход – начинать процедуру возбуждения коллективного трудового спора сначала, т.е. с проведения собрания и выдвижения требований нанимателю.

К примеру, по закону Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» примирительная комиссия принимает не предложения для сторон спора, а решение, которое имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением [8]. Наверное, там такой проблемы, как у нас, возникнуть не может. Поэтому считаем необходимым устранение данного пробела в ТК и законодательное закрепление права сторон на продолжение проведения примирительных процедур (в т.ч. право на обращение в Арбитраж) в случае неисполнения достигнутого сторонами спора соглашения с предложениями примирительной комиссии.

Прекращение коллективного трудового спора

Как любой другой спор, коллективный трудовой спор можно закончить мировым соглашением. По коллективным трудовым спорам оно называется «Соглашение сторон спора о прекращении спора». Арбитраж, также как и суд, стремится примирить стороны спора, склонить их к заключению такого соглашения. Однако практика заключения мировых соглашений в Арбитраже отсутствует. В чем причина? Мы полагаем, в том, что законодательством **не предусмотрен механизм исполнения соглашения** сторон о прекращении спора. Заинтересованной стороне просто невыгодно заключать такое соглашение, так как у нее нет гарантий его выполнения в случае, если другая сторона откажется исполнить его добровольно.

К примеру, ст. 124 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ХПК) предусмотрено, что, если мировое соглашение не исполняется в порядке и сроки, определенные в нем, хозяйственный суд по заявлению заинтересованной стороны выдает исполнительный документ [3]. В связи с этим считаем, что для расширения практики примирения сторон путем склонения их к заключению мирового соглашения необходимо законодательно закрепить выдачу исполнительного документа (решения) Арбитража по тем коллективным трудовым спорам, решения по ко-

торым имеют для сторон обязательную силу. К таким спорам в соответствии с ч. 4 ст. 386 ТК относятся споры об исполнении коллективных договоров и соглашений, а также любые коллективные трудовые споры, возникшие в организациях, в которых законодательством установлены ограничения на забастовку. В остальных случаях решение Арбитража является обязательным при условии, что стороны заключили соглашение о выполнении этого решения [1].

В соответствии с ч. 7 ст. 386 ТК в случае неисполнения обязательного для сторон решения Арбитража заинтересованная **сторона имеет право обратиться в суд для принудительного исполнения этого решения в месячный срок со дня получения решения** [1].

На практике Арбитраж, руководствуясь установленными принципами разрешения коллективных трудовых споров, в частности принципом учета материальных, производственных и финансовых возможностей исполнения принимаемых решений [4], нередко принимает решения, предусматривающие рассрочку либо отсрочку их исполнения (например, решения по каким-либо выплатам либо по предоставлению каких-либо льгот работникам). В результате сторона, в отношении которой решение не исполняется, узнает об этом по истечении месячного срока, предусмотренного ТК для обращения в суд. Порядок продления или восстановления данного срока законодательством не предусмотрен.

К примеру, согласно ст. 468 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь исполнительный лист по делу, а также определение о судебном приказе могут быть предъявлены к принудительному исполнению в течение трех лет с момента вступления судебного постановления в законную силу [2]. Статьей 337 ХПК для предъявления исполнительного листа к взысканию рассмотрен 6-месячный срок со дня вступления судебного постановления в законную силу, или со дня окончания срока, установленного при отсрочке либо рассрочке его исполнения, или со дня вступления в законную силу определения хозяйственного суда о восстановлении пропущенного срока для предъявления исполнительного документа к исполнению [3]. Таким образом, у взыскателей имеется достаточно времени на обращение с заявлением о принудительном исполнении решения суда, что нельзя сказать в отношении заинтересованной стороны в случае необходимости

обращения в суд для принудительного исполнения решения Арбитража.

Поэтому полагаем необходимым внесение поправки в указанную норму ТК, предусматривающей право обращения в суд для принудительного исполнения решения Арбитража в месячный срок не «со дня его получения», а с момента истечения срока его исполнения.

Заключение

В большинстве случаев решение перечисленных проблем возможно путем корректировки и расширения норм ТК, регулирующих коллективные трудовые отношения. К сожалению, изменения и дополнения, вносившиеся в данный кодекс в 2007–2009 гг. в разд. 4 «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений», не коснулись вышеизложенных вопросов, а гл. 36 этого раздела «Разрешение коллективных трудовых споров» не претерпела ни одного изменения с момента принятия ТК, т.е. с 1999 г. И несмотря на то, что коллективных трудовых споров в нашей стране возникает в десятки раз меньше, чем индивидуальных, мы заявляем о необходимости доработки нормативной базы в данной сфере, потому что основное отличие индивидуальных трудовых споров от коллективных – это массовость их участников. Несвоевременное урегулирование такого рода конфликтов может привести к негативным социальным последствиям не только для одной организации, но и всей страны.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999: в ред. Закона Республики Беларусь от 31.12.2009 г. // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск. – 2012.

2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11.01.1999 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск. – 2012.

3. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь от 15.12.1998 // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск. – 2012.

4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.08.1999 «Об утверждении Порядка разрешения коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем» // Эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск. – 2012.

5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.

6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Авт.-сост. Г.А. Василевич, К.И. Кеник, Р.И. Филипчик [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Дикта, 2011. – 1200 с.

7. Кривой, В.И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2008. – 455 с.

8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» от 03.03.1998 № 137/98-ВР // Официальный интернет сайт Национальной службы посредничества и примирения Украины / Электронный ресурс. Режим доступа: http://nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=94:2010-02-24-14-06-21&catid=28:2010-02-16-18-26-53&Itemid=54. – Дата доступа: 17.10.2012.

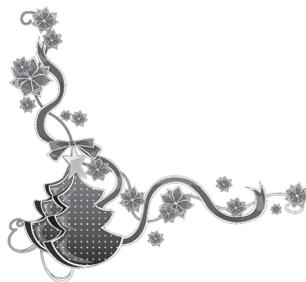
9. Чесалина, О.В. Коллективные договоры и соглашения в Беларуси, России и Польше: сравнительно-правовой аспект: автореф. дисс. ... к.ю.н. / О.В. Чесалина; НАН Беларуси. – Минск, 2002. – 21 с.

10. 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.

Summary

In the article such relevant questions of law enforcement in settlement of collective labour disputes as duration of validity of collective agreement, order of presentation of demands in initialization of collective labour disputes, implementation of healing measures and termination of collective labour disputes are highlighted. The author, resting on the practice of Republican labour arbitration and elaborations of legal scholars offers concise suggestions on improvement of legal norms of chapters 35 and 36 of Labour Code of the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 19.10.2012



К.Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, начальник Центра трудового права, профессор кафедры частного права «Международного университета «МИТСО»

МИНИМАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В ПОЛЕ ЗРЕНИЯ МОТ

Аннотация

В статье анализируются два основных вопроса, находившихся на повестке дня 101-й сессии Международной конференции труда: минимальный уровень социальной защиты и кризис занятости молодежи. По первому вопросу на конференции была принята рекомендация № 202, по второму – резолюция. Процесс подготовки этих документов Международной организацией труда и краткое их содержание освещаются автором, принимавшим непосредственное участие в работе указанной сессии.

Минимальный уровень социальной защиты в глобальном масштабе

Генеральной конференцией Международной организации труда (далее – МОТ), именуемой также Международной конференцией труда (далее – МКТ), созванной в Женеве на 101-й сессии с 30 мая по 14 июня 2012 г. была принята **рекомендация № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты»** от 14.06.2012 (далее – рекомендация № 202) [1]. Рекомендация была вынесена на МКТ по решению Административного Совета МОТ, принятому на 311-й сессии в июне 2011 г., причем этот вопрос было постановлено рассматривать в рамках процедуры однократного обсуждения по программе сокращенных интервалов. В соответствии с последней Международное бюро труда (МБТ) предложило правительствам прислать свои ответы трехсторонних участников (они поступили из 118 государств-членов, включая и Республику Беларусь [2, с. 1]). Принятию рекомендации № 202 предшествовало ее обсуждение на Комитете Конференции по минимальным нормам социальной защиты, который работал на трехсторонней основе (с участием делегатов правительств, трудящихся и нанимателей) параллельно с заседаниями МКТ.

Напомним, что благодаря вновь сформированному в ходе 89-й сессии МКТ 2001 г. консенсусу

по социальному обеспечению высочайший приоритет стал отдаваться политическим направлениям и инициативам, которые бы способствовали распространению социального обеспечения на те слои населения, которые не охвачены существующими системами. Затем в 2003 г. МОТ выступила инициатором Глобальной компании по социальному обеспечению и его распространению на всех [3, с. 6]. В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятой на 97-й сессии МКТ в 2008 г., вновь подтверждена приверженность принципу расширения социального обеспечения на всех нуждающихся в такой защите лиц в рамках Программы достойного труда [4, с. 12]. В апреле 2009 г. Координационный совет руководителей Организации Объединенных Наций выдвинул совместную инициативу ООН по минимальным нормам социальной защиты. В июне 2009 г. 98-я сессия МКТ признала решающую роль политики в области социальной защиты в процессе выхода из кризиса, а в Глобальном пакте о рабочих местах странам было предложено «рассмотреть возможность, в зависимости от обстоятельств, ...создания адекватных систем социальной защиты для всех на основе базового минимального уровня социальной защиты...» [5].

Кратко проанализируем только некоторые ключевые позиции (нормы *soft law*) рекомендации № 202, адресуемые государствам-членам.

Рекомендация № 202 предоставляет государствам-членам основные ориентиры, касающиеся: а) установления и поддержания, в зависимости от обстоятельств, минимальных уровней социальной защиты в качестве основополагающего элемента своих национальных систем социального обеспечения; б) соблюдения минимальных уровней социальной защиты в рамках стратегий расширения сферы охвата социального обеспечения, которые бы последовательно гарантировали более высокие уровни социального обеспечения для максимально широких слоев населения с учетом норм МОТ по социальному обеспечению. Согласно рекомендации № 202 **минимальные уровни социальной защиты** представляют собой установленную в национальных масштабах систему основных социальных гарантий, которые обеспечивают защиту, нацеленную на предотвращение или сокращение масштабов бедности, незащищенности и социальной изоляции.

Признавая общую и первостепенную ответственность государства за претворение в жизнь рекомендации № 202, государства-члены должны соблюдать следующие принципы: а) всеобщий характер защиты, основанной на социальной солидарности; б) право на получение пособий и льгот, предусмотренных законодательством; в) адекватный характер и прогнозируемость пособий и льгот; г) недопущение дискриминации, обеспечение гендерного равенства и реагирование на особые потребности лиц; д) социальная интеграция, в т.ч. лиц, занятых в неформальном секторе; е) уважение прав и достоинства лиц, охваченных социальными гарантиями; ж) последовательный характер реализации, в т.ч. посредством установления целей и сроков; з) солидарность в области финансирования и стремление к обеспечению оптимальной сбалансированности между сферой ответственности и интересами тех, кто финансирует системы социального обеспечения, и тех, кто пользуется ими; и) рассмотрение разнообразных методов и принципов, в т.ч. механизмов финансирования и систем реализации; к) прозрачный, подотчетный и рациональный характер ведения финансовых дел; л) финансовая, налогово-бюджетная и экономическая устойчивость при надлежащем учете принципов социальной справедливости и равенства; м) согласованность с социально-экономической политикой и политикой в области занятости; н) согласованность действий учреждений, отвечающих за функционирование систем социального

обеспечения; п) высококачественные государственные услуги, гарантирующие расширение систем социального обеспечения; о) эффективность и доступность процедур подачи и рассмотрения жалоб и апелляций; р) регулярный мониторинг соблюдения и периодическая оценка; с) неукоснительное соблюдение принципов ведения коллективных переговоров и свободы объединения для всех работников; т) трехстороннее участие с привлечением представительных организаций работодателей и работников, а также консультации с представителями других соответствующих и представительных организаций заинтересованных лиц [1].

Важным является разд. II рекомендации № 202, посвященный национальным минимальным уровням социальной защиты.

Государства-члены в соответствии со своими национальными условиями должны в максимальные сроки внедрять и поддерживать свои минимальные уровни социальной защиты, включающие основные социальные гарантии. Эти гарантии должны как минимум обеспечивать, чтобы в течение всей своей жизни все нуждающиеся лица имели доступ к основным видам медицинского обслуживания и к базовым гарантиям получения доходов, которые в своей совокупности обеспечивают фактический доступ к товарам и услугам, определяемым как необходимые на национальном уровне (п. 4 рекомендации № 202).

Минимальные уровни социальной защиты, о которых идет речь в п. 4, должны включать как минимум следующие основные социальные гарантии: а) доступ к национально установленным видам товаров и услуг, составляющим важнейшие медицинские услуги, в т.ч. по охране материнства, соответствующие критериям наличия, доступности, приемлемости и качества; б) основные гарантированные доходы на детей не ниже национально установленного минимального уровня, позволяющие обеспечить доступ к питанию, образованию, уходу и любым другим необходимым товарам и услугам; в) основные гарантированные доходы не ниже национально установленного минимального уровня для лиц экономически активного возраста, не способных получать достаточный доход, в частности, в результате болезни, безработицы, беременности и родов и утраты трудоспособности; г) основные гарантированные доходы не ниже национально установленного минимального уровня для лиц пожилого возраста.

В зависимости от взятых на себя международных обязательств государства-члены должны предоставлять основные социальные гарантии, о которых идет речь в рекомендации № 202, по крайней мере, всем жителям страны и детям, как это предусмотрено в национальных законодательстве и нормативных правовых актах.

Основные социальные гарантии должны устанавливаться в законодательном порядке, в т.ч. в нормативных правовых актах должны оговариваться диапазон, условия, дающие право на пособия и льготы, и их размеры, предопределяющие реализацию этих гарантий. Также должны устанавливаться объективные, прозрачные, эффективные, простые в применении, быстрые, доступные и недорогостоящие процедуры подачи и рассмотрения жалоб и апелляций. Доступ к процедурам рассмотрения жалоб и апелляций должен быть бесплатным для заявителя. Должны действовать системы, обеспечивающие соблюдение национальных законодательных основ (п. 7 рекомендации № 202).

Согласно п. 8 рекомендации № 202 национальные установленные минимальные уровни доходов могут соответствовать стоимости в денежном выражении набора необходимых товаров и услуг, национальному прожиточному минимуму, пределам доходов для получения социальной помощи или другим сопоставимым пределам, установленным национальными законодательством или практикой, и могут учитывать региональные различия. Уровни основных социальных гарантий должны регулярно пересматриваться в рамках прозрачных процедур, установленных в зависимости от обстоятельств национальными законодательством, нормативными правовыми актами или практикой. Причем что касается установления и пересмотра уровней этих гарантий. Следует обеспечить трехстороннее участие с привлечением представительных организаций работодателей и работников, а также проведение консультаций с другими соответствующими и представительными организациями заинтересованных лиц. Пособия и льготы могут включать пособия на ребенка и семейные пособия, пособия по болезни и пособия на медицинское обслуживание, пособия по беременности и родам, пособия по инвалидности, пособия по старости, пособия по случаю утраты кормильца, пособия по безработице и гарантии в области занятости, пособия по производственному травматизму, а также любые другие социальные пособия и льготы в денежной или натуральной форме.

Раздел III рекомендации № 202 закрепляет модели национальных стратегий расширения сферы охвата социального обеспечения, а разд. IV – мониторинга. В п. 13 подчеркивается, что государства-члены должны формировать и осуществлять национальные стратегии расширения сферы охвата социального обеспечения, основываясь на национальных консультациях и действенном социальном диалоге и трехстороннем участии. Национальные стратегии должны: а) в приоритетном порядке предусматривать реализацию национальных минимальных уровней социальной защиты как отправной точки для стран, не обеспечивающих минимального уровня социальных гарантий, и как кардинального элемента своих национальных систем социального обеспечения; б) быть ориентированы на обеспечение более высоких уровней защиты для максимально широких слоев населения с учетом экономических и финансовых возможностей государств-членов и в максимально сжатые сроки. Для этого государства-члены должны последовательно формировать и поддерживать всеобъемлющие и адекватные системы социального обеспечения, согласующиеся с целями национальной политики, и стремиться к координации политических мер в области социального обеспечения с другими направлениями государственной политики.

При формировании всеобъемлющих систем социального обеспечения, отражающих национальные цели, приоритеты и экономические и финансовые возможности государств-членов, последние должны ориентироваться на обеспечение такого диапазона и уровня пособий, которые установлены в Конвенции 1952 г. о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) (к слову, она не ратифицирована Республикой Беларусь) или в других конвенциях и рекомендациях МОТ по социальному обеспечению, предусматривающих более высокие нормы.

Кризис занятости молодежи – в поле зрения МОТ

Отдельным вопросом повестки дня 101-й сессии МКТ в июне 2012 г. был кризис занятости молодежи, и это не случайно. Именно кризис занятости молодежи и его беспрецедентные масштабы побудили Административный Совет МОТ на его сессии в марте 2011 г. включить эту тему в повестку дня 101-й сессии. Например, в Испании и Гре-

ции уровень безработицы среди молодежи удвоился за период с 2007 г. по 2011 г. и на июнь 2012 г. составил 46% и 42% соответственно [6, с. 1].

Напомним, что еще в 2005 г. была принята резолюция МОТ о занятости молодежи, в которой отмечался тот факт, что «слишком много молодых работников не имеют доступа к достойным рабочим местам» и «сталкиваются с вызовами на рынке труда» [7].

К 101-й сессии МКТ был подготовлен и роздан делегатам от государств-членов обширный доклад «Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать» [6]. Доклад состоит из 4 глав. В гл. 1 рассматриваются особенности кризиса занятости молодежи с точки зрения его количественных и качественных аспектов в различных регио-

нах и странах, а также обсуждаются новые возникающие вызовы, такие как безработица среди лиц, получивших образование, и растущее «отторжение» молодежи рынками труда. В гл. 2 анализируются формы мер и политических действий, которые осуществляются странами во всем мире после прошлого общего обсуждения. В ней освещаются ключевые уроки, которые можно извлечь из опыта, связанного с глобальным финансовым кризисом и реакцией на него. Глава 2 охватывает широкий круг политических проблем, включенных в заключения по итогам обсуждения, состоявшегося на сессии Конференции в 2005 г., начиная от макроэкономических соображений и вплоть до политики и программ рынка труда, развития предпринимательства, учреждений, занимающихся правами и рынками труда, социальной защиты и других факторов, влияющих на спрос и предложение, а также на уровень и качество занятости. Этот комплексный анализ посредством Программы достойного труда осуществляется на основе принципа комплексных, неотделимых друг от друга и взаимоподкрепляемых целей, содержащихся в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. В ней отмечается значение согласованности и координации политики на национальном и глобальном

уровнях в целях преодоления кризиса занятости молодежи. В документе также подчеркивается основной недостаток – ограниченный уровень участия самой молодежи в формировании своего настоящего и будущего. В гл. 3 вкратце рассматривается стратегия МБТ по оказанию содействия своим трехсторонним участникам, разработанная после 2005 г., а также основные глобальные и региональные партнерства, нацеленные на обеспе-

чение занятости молодежи. Глава 4 содержит основные заключения, логически вытекающие из этого обзора и анализа, а также некоторые возможные направления продвижения вперед.

На 101-й сессии МКТ по итогам обсуждения вышеуказанного доклада была принята резолюция МОТ «Кризис занятости молодежи: призыв к действию» [8].

МКТ в указанной резолюции призвала государства-члены принять незамедлительные меры борьбы с кризисом занятости молодежи, которые дополняют резолюцию МКТ 2005 г.; пригласила Административный совет МБТ уделять должное внимание этим резолюциям в планировании будущей работы над молодежной занятостью; просит Генерального директора принять их во внимание, готовясь и осуществляя программу и бюджет для будущего двухгодичного периода и ассигнуя такие другие ресурсы, какие могут быть доступны в двухлетний период 2012–2013 гг.; просит Генерального директора МБТ распространить эти резолюции на соответствующих международных форумах и взять лидерство в продвижении этого призыва к действию.

Как отмечается в заключении к резолюции, молодежный кризис занятости, значительно ухудшенный глобальным экономическим и финансовым кризисом, теперь требует, чтобы правительства, работодатели и работники сотрудничали еще интенсивнее, чтобы способствовать созданию и поддержанию достойных и производительных рабочих мест. Постоянная безработица среди молодежи и неполная занятость несут очень высокие социально-экономические затраты и угрожают устоям наших обществ. Есть насущная необходимость

По данным МОТ, приблизительно 75 млн молодых людей во всем мире бездействуют, еще 4 млн стали безработными сегодня в сравнении с 2007 г. и больше чем 6 млн бросили искать работу. Более чем 200 млн молодых людей в мире работают, но зарабатывают менее чем 2 долл. США в день.

полностью изменить тенденцию теперь. Если непосредственные и энергичные меры не приняты, глобальное сообщество противостоит мрачному наследству потерянного поколения. Кризис занятости молодежи – глобальная проблема, хотя ее социально-экономические особенности значительно меняются по размеру и характеру, в пределах и среди стран и областей.

МОТ призвала правительства, социальных партнеров, многосторонние структуры, включая G20 и все соответствующие национальные, региональные и международные организации, принять срочные меры для разрешения ситуации с кризисом молодежной занятости. Не что иное, как сильное коллективное действие и товарищество на национальных, региональных и глобальных уровнях, преуспеев в том, чтобы изменить устрашающую ситуацию с занятостью молодежи на рынках труда к лучшему.

В **заключение** обратим внимание на то, что проблемы, которые рассматривались на 101-й сессии МКТ, имеют прямое отношение и к ситуации в Беларуси, поскольку наша республика по минимальному уровню социальной защиты (размерам пособия по безработице, пособиям семьям, воспитывающим детей, и минимальной заработной платы) не занимает лидирующих позиций не только в Европе, но и странах – участницах СНГ. Кроме того, скрытая (нерегистрируемая) безработица (в т.ч. в среде молодежи), также в разы превышает официальные данные по уровню безработицы в Беларуси. Все это говорит о необходимости поиска комплексного решения вышеуказанных вопросов. Для этого следует учитывать национальные экономические возможности ориентироваться на международные минимальные социальные стандарты.

Summary

Two main questions on the agenda of 101 session of the International Conference of Labour are analyzed in the article: minimal level of social protection and the crisis of employment of the youth. Recommendation N 202 was accepted regarding the first question, and resolution was accepted regarding the second one. The process of preparing of the documents of the International Labour Organization and their brief summary are highlighted by the author, who was taking part in the work of the mentioned session.

Список цитированных источников

1. О минимальных уровнях социальной защиты: Рекомендация Международной организации труда от 14.06.2012 № 202 // Электронный ресурс. Режим доступа: https://s3.amazonaws.com/normlex/normlexexotic/RU/RU_R202.pdf. – Дата доступа: 05.12.2012.
2. Минимальные нормы социальной защиты в целях социальной справедливости и справедливой глобализации: Доклад IV (2A). Четвертый пункт повестки дня. МКТ. 101-я сессия, 2012 г. – Женева: МБТ, 2012. – 200 с.
3. Минимальные нормы социальной защиты в целях социальной справедливости и справедливой глобализации: Доклад IV (1). Четвертый пункт повестки дня. МКТ. 101-я сессия, 2012 г. – Женева: МБТ, 2012. – 94 с.
4. О социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Декларация Международной организации труда от 10.06.2008. – Женева: МБТ, 2008. – 26 с.
5. МБТ: Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах, принятый МКТ на 98-й сессии, МКТ, 19.06.2009 (п.12 1) ii). – Женева, 2009.
6. Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать: Доклад V. Пятый пункт повестки дня. – Женева: МБТ, 2012. – 127 с.
7. МБТ: Резолюция о занятости молодежи, МКТ, 93-я сессия. – Женева, 2005.
8. Кризис занятости молодежи: призыв к действию: Резолюция МОТ, 14.06.2012 // Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf. Дата доступа: 05.12.2012.

Статья поступила в редакцию 05.12.2012

И.О. Ворончук, аспирантка кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ДЕЛАМ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В настоящей статье предметом анализа является судебная практика по делам о прекращении трудового договора с руководителем организации в разрезе отдельных оснований расторжения трудового договора. На основании проведенного исследования автор предлагает пути совершенствования законодательства Республики Беларусь.

(Окончание. Начало в № 3)

Белорусские исследователи по-разному оценивают последствия невключения в текст трудового договора с руководителем организации условия о размере компенсации за его досрочное расторжение, в частности, является ли установление в трудовом договоре размера компенсации за досрочное расторжение трудового договора условием расторжения договора по данному основанию, ограничивающим возможность нанимателя по его применению. Так, например, О.С. Курылева и К.Л. Томашевский полагают, что установление в трудовом договоре размера подобной компенсации не является юридическим фактом, входящим в основание для увольнения по ст. 259 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси); иные же, К.И. Кеник, В.В. Подгруша, В.И. Кривой, основываясь на достаточно спорном и специфичном разъяснении, данном в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2), указывают, что отсутствие в заключенном трудовом договоре условия о размере компенсации за его досрочное расторжение препятствует прекращению трудового договора по ст. 259 ТК Беларуси [1–5].

На наш взгляд, разъяснение, содержащееся в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2, выходит за рамки компе-

тенции Верховного Суда Республики Беларусь, поскольку он не наделен правом расширять или ограничивать основания прекращения трудового договора, закрепленные в ТК Беларуси. Представляется целесообразным на уровне ТК Беларуси предусмотреть минимальный размер компенсации, подлежащей выплате при неопределении в трудовом договоре ее размера и отсутствии виновных действий со стороны руководителя, что позволило бы обеспечить применение анализируемой нормы наиболее оптимальным образом.

Приведем пример, подтверждающий существующую правоприменительную практику.

М. в исковом заявлении указала, что работала директором открытого акционерного общества. В связи с увольнением с работы по ст. 259 ТК Беларуси просила восстановить ее на прежнем месте работы, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и возместить моральный вред. Решением суда Ленинского района г. Могилева требования истицы удовлетворены. Как установил суд, в контракте истицы не было предусмотрено условие о его досрочном расторжении и выплате компенсации в связи с таким увольнением [6].

Определенный интерес представляет разрешение вопроса о том, может ли размер компенсации за досрочное расторжение трудового договора в порядке ст. 259 ТК Беларуси быть определен сторонами не непосредственно при заключении

трудового договора, а впоследствии, при рассмотрении в судебном порядке спора о восстановлении на работе, путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору. С одной стороны, дополнительное соглашение выступает в качестве неотъемлемой части трудового договора, но с другой стороны, непосредственно в момент прекращения трудового договора, следуя буквальному толкованию постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2, размер компенсации за досрочное расторжение трудового договора не был предусмотрен.

Обратимся к примеру из судебной практики.

Истец С. подал иск о восстановлении на работе в должности директора предприятия «Т.» Суд установил, что С. был уволен уполномоченным органом, но без выплаты компенсации за досрочное расторжение контракта, размер которой не был определен в контракте, что является нарушением, не влекущим восстановления истца на работе. Возможность определить размер компенсации по соглашению сторон в настоящее время утрачена. В то же время в контракте имеется отсылочная норма о том, что при разрешении вопросов, не предусмотренных контрактом, следует руководствоваться законодательством о труде. В связи с этим суд постановил отказать истцу в иске о восстановлении на работе, но при этом в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 243 ТК, взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию в размере 10-кратного среднемесячного заработка истца [4].

Таким образом, суды придерживаются позиции, согласно которой впоследствии стороны утрачивают право заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в части установления размера компенсации за его досрочное расторжение. Но в то же время при невозможности или нецелесообразности восстановления работника на работе ему может быть выплачена компенсация в размере, установленном действующим за-

конодательством. Полагаем, в указанном случае буквальное толкование нормы законодательства не является достаточно гибким, не позволяя учесть факт достижения договоренности между сторонами уже в ходе судебного заседания, что в полной мере соответствовало бы требованиям процессуальной экономии, предъявляемым процессуальным законодательством.

В порядке, установленном ст. 260 ТК Беларуси, руководитель организации может досрочно расторгнуть трудовой договор по собственному желанию с предупреждением нанимателя об этом в письменной форме в месячный срок.

Существенным отличием редакции ст. 260 от ст. 259 ТК Беларуси является закрепление в законодательстве необходимости предупреждения нанимателя о расторжении трудового договора в письменной форме, которое может быть оформлено в виде заявления, письма или иного документа.

Из буквального толкования ст. 260 ТК Беларуси можно сделать вывод, что по данному основанию может быть расторгнут лишь срочный трудовой договор. Таким образом, трудовой договор с руководителем организации, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по инициативе последнего не в соответствии со ст. 260 ТК Беларуси, а на основании ст. 40 ТК Беларуси в условиях отсутствия конкуренции оснований.

Подобного вывода, в частности, придерживается В.И. Кривой, который, обосновывает свою позицию, руководствуясь содержанием понятия «досрочное расторжение трудового договора» [7].

В отличие от предыдущего анализируемого основания, полагаем, в данном случае нецелесообразно дискутировать о необходимости расширения сферы действия основания, предусмотренного ст. 260 ТК Беларуси, поскольку ст. 40 ТК Беларуси, закрепляющая возможность расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника, устанавливает более льготные условия для прекращения трудового договора, чем ст. 260 ТК Беларуси.

Для сравнения отметим, что ст. 41 ТК Беларуси, регламентирующая такое общее основание пре-

кращения трудового договора, как расторжение трудового договора по требованию работника, существенно ограничивает свободу расторжения срочного трудового договора по инициативе работника, а следовательно, и свободу труда в целом, предусматривая возможность расторжения срочного трудового договора по инициативе работника лишь при наличии уважительных причин, примерный перечень которых указан в данной статье.

Таким образом, если у работника – руководителя организации отсутствуют уважительные причины для расторжения срочного трудового договора, трудовой договор с ним может быть прекращен лишь по ст. 260 ТК Беларуси. Если же требование о расторжении трудового договора обусловлено наличием таких причин, то возникает конкуренция оснований, в отношении которой действующее законодательство не определяет однозначно способы ее разрешения. В подобном случае конкретное основание прекращения трудового договора может быть указано в соответствующем заявлении работника. При этом отметим, что, если работником было подано заявление об увольнении определенному основанию, представляется незаконным увольнение его по иному основанию (например, по соглашению сторон), так как волеизъявление сторон должно иметь одинаковую направленность.

Судебная практика по данному вопросу является непоследовательной.

Директор хозяйственного общества П. 20.10.2006 направил учредителям заявление о расторжении контракта по требованию работника в связи с нарушением нанимателем условий контракта. Собранием учредителей от 25.10.2006 было принято решение о его увольнении по соглашению сторон. Истец просил суд изменить формулировку увольнения. Суд пришел к выводу о том, что истец был уволен по соглашению сторон правомерно: Истец выразил требование об увольнении в заявлении от 20.10.2006, Ответчик согласие уволить – в решении собрания учредителей [8].

Существуют и иные подходы к определению способов разрешения указанной конкуренции оснований. Так, ряд исследователей в области трудового права, например В.И. Миронов, отмечают, что трудовой договор прекращается по дополнительным основаниям, если отсутствует правовая возможность

для его прекращения по общим основаниям, из чего следует вывод о применении в анализируемом случае ст. 41 ТК Беларуси в качестве основания прекращения трудового договора [9].

Полагаем, в силу защитной функции трудового права подобная конкуренция должна разрешаться исходя из принципа *in favorem* с учетом, безусловно, конкретного основания прекращения трудового договора, определяемого по усмотрению работника и указываемого в заявлении о прекращении трудового договора.

Заключение

Несмотря на тот факт, что судебная практика, за исключением актов Конституционного Суда Республики Беларусь и постановлений Пленума Верховного Суда и Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь, не является отдельным источником трудового права, ее развитие играет ключевую роль в формировании порядка применения норм трудового законодательства, в связи с чем ее изучение позволяет определить оптимальные пути развития действующего законодательства.

В целях избежания сложностей в процессе правоприменения представляется целесообразным закрепить на уровне постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2 примерные признаки, определяющие грубость нарушения трудовых обязанностей руководителем организации. В частности, к ним могут быть отнесены значимость нарушаемых руководителем организации положений, субъективная сторона нарушения, наличие негативных последствий, развившихся в имущественном, организационном и ином ущербе.

Для обеспечения баланса интересов сторон трудового договора, полагаем, необходимо расширить сферу применения ст. 259 ТК Беларуси, предоставив нанимателю возможность прекращать по данному основанию не только срочный трудовой договор, но и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, поскольку иное толкование существенно ухудшает правовое положение нанимателя, значительно снижая заинтересованность последнего в заключении трудового договора на неопределенный срок.

Возможные негативные последствия применения разъяснения в отношении невключения в трудовой договор размера компенсации за досрочное расторжение трудового договора могут быть ниве-

лированы путем закрепления на уровне трудового договора минимального размера компенсации, подлежащей выплате при неопределении в трудовом договоре ее размера и отсутствии виновных действий со стороны руководителя, что позволило бы обеспечить применение ст. 259 ТК Беларуси наиболее эффективным образом.

Список цитированных источников

1. Курылева, О.С. Расторжение трудового договора с руководителем организации / О.С. Курылева // Юрист. – 2002. – № 3. – С. 82–86.
2. Томашевский, К.Л. Трудовые отношения с руководителями организаций: спорные вопросы / К.Л. Томашевский // Юрист. – 2004. – № 3. – С. 89–91.
3. Кеник, К.И. Особенности заключения и расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2008. – № 2. – С. 89–96.
4. Подгруша, В.В. Проблемные вопросы трудовых отношений с руководителем организации / В.В. Подгруша // Кадровик. Управление персоналом. – 2003. – № 10. – С. 20–26.
5. Кривой, В.И. Увольнение с работы (прекращение трудового договора) / В.И. Кривой. – Минск: Фонд развития и поддержки независимой науки и высш. шк., 1999. – 143 с.
6. Рассмотрение судами споров, связанных с контрактной формой найма работников (по материалам обзора судебной практики) [Электронный ресурс] / Верховный Суд Республики Беларусь. – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://www.supcourt.by/cgi-bin/index.cgi?vm=d&vgr=obzor&vd=56&at=0&m1=2>. – Дата доступа: 03.09.2012 г.
7. Кривой, В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: для профессионалов: в 40 вып. / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2007. – Вып. 21, гл. 18: Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального органа организации (статьи 252–261) / под ред. В.И. Кривого. – 228 с.
8. Архив Минского областного суда. – 2007. – Дело № 33-425.
9. Миронов, В.И. Трудовой договор / В.И. Миронов. – Москва: Журн. «Управление персоналом». – 2004. – 331 с.

Summary

In the present article the author examines the peculiarities of judicial practice concerning the cases on termination of a labour agreement with the director of an organization, in particular in respect of additional grounds for the labour agreement termination. As the result of the above-mentioned analysis the author makes proposals concerning the labour legislation improvement.

Статья поступила в редакцию 01.09.2012



ИТОГИ РЕСПУБЛИКАНСКОГО НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОГО СЕМИНАРА «СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ И ИНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ» (г. Минск, 19–20 октября 2012 г.)

В Международном университете «МИТСО» 19–20 октября 2012 г. состоялся Республиканский научно-практический семинар «Современные проблемы трудовых и иных социально-экономических отношений». В работе семинара приняли участие представители высших учебных заведений Республики Беларусь и Российской Федерации, государственных органов, учреждений, а также Федерации профсоюзов Беларуси и профсоюзных организаций.

На пленарном заседании с приветственным словом выступила заместитель Председателя Федерации профсоюзов Беларуси Е.Н. Манкевич, с научными докладами – ректор Международного университета «МИТСО», д.ю.н., профессор С.Н. Князев и заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, д.ю.н., профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации А.М. Куренной.

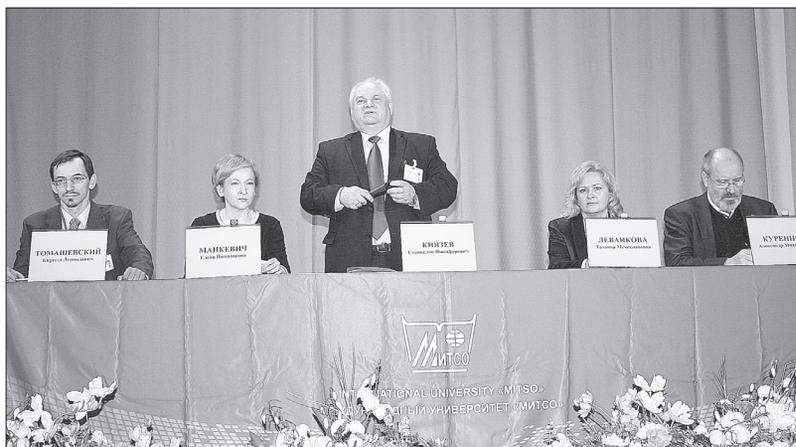
С.Н. Князев в своем докладе на тему «**Обучение профсоюзных кадров и инновации в образовании**» отметил, что самое важное в становлении постиндустриальной информационной цивилизации – трансформация не машин, а людей, перевооружение нашего сознания, переход к пониманию первичной значимости информации, знаний, культуры мышления в жизни общества.

Профсоюзы призваны защищать интересы трудящихся, но руководителям и всем сотрудникам профсоюзных организаций приходится непрерывно учиться, чтобы идти в ногу со временем. Особое внимание в докладе было уделено дистанционному образованию. В наше время виртуальное про-

странство становится для молодежи средой обитания, развлечения и образования. Открытое образование доступно любому, без анализа уровня его исходных знаний. Однако следует учитывать, что развитие технологий дистанционного обучения несет в себе как положительный, так и отрицательный эффект. Приобретая новые качества и возможности, человек утрачивает часть прежних.

Современное образование должно быть направлено на формирование нового образа и способа мышления, приспособленных к быстро меняющимся экономическим, технологическим, социальным и информационным реалиям окружающего мира; а также нового информационного мировоззрения, основанного на понимании определяющей роли информации, знаний и компьютерных технологий в жизни современной цивилизации, и социальной ответственности каждого гражданина и общества в целом. «Быть новатором – значит, быть лидером», – отметил в заключение ректор.

А.М. Куренной в своем выступлении затронул некоторые проблемы правового регулирования трудовых отношений на современном этапе, а так-



Открытие и пленарное заседание

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

же предложил пути их решения. В частности, были рассмотрены влияние глобализации на рынок труда, концепция достойного труда, справедливой оплаты труда, гибкость в трудовых правоотношениях и др. (см. подробнее его статью, опубликованную в № 3 за 2012 г. нашего журнала на с. 16–20).

Далее работу семинара продолжили два круглых стола.

Тема первого круглого стола была определена как «Нетипичные трудовые отношения, источники и иные явления в трудовом праве в условиях глобализации».

С докладом «**Правовой статус иностранных граждан, работающих в России**» выступила заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук, д.ю.н., профессор **Г.С. Скачкова** (опубликован на с. 12–16).

Профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, д.ю.н., профессор **Г.В. Хныкин** в своем докладе провел анализ правового статуса **работников как субъектов и участников локального нормотворчества**. Рассмотрены права работников в процессе создания локальных норм права. Дан анализ представительных органов работников (опубликован на с. 17–22).

Заместитель председателя Республиканского трудового арбитража **Т.Б. Клещенко** выступила с докладом на тему «**Проблемы при разрешении коллективных трудовых споров**». В частности, были затронуты вопросы, связанные со сроком действия коллективных договоров; с порядком предъявления требований по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников; с порядком утверждения и выдвижения требований при возникновении разногласий на местном, отраслевом и республиканском уровнях по поводу заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения действия соответствующих соглашений и др. (опубликован на с. 28–32).

Доклад на тему «**Контракт о службе как современный источник регулирования служебно-**

трудовых отношений в органах внутренних дел» представил профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, к.ю.н., доцент **А.А. Греченков**. Контракт о службе в органах внутренних дел рассматривается как современный нетипичный источник регулирования служебно-трудовых отношений. Дана характеристика этапов развития законодательства о контрактах со служащими в органах внутренних дел. Отправной точкой развития явился Декрет Президента Республики Бе-



Участники семинара (слева направо): Хныкин Г.В., Греченков А.А., Куренной А.М., Скачкова Г.С., Князев С.Н., Томашевский К.Л.

ларусь от 26.07.1999 № 29. Начало второго этапа связано с принятием постановления МВД Республики Беларусь от 17.01.2006 № 5. Третий (современный) этап развития законодательства о контрактах исчисляется с Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15.03.2012 № 133. В научном сообщении были детально проанализированы особенности указанных контрактов.

Доклад **О.С. Курылевой**, доцента кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, к.ю.н., доцента, был посвящен «**Правовому регулированию и практике взыскания с работников административных штрафов, наложенных на нанимателя в Беларуси и России**». В Трудовом кодексе Республики Беларусь не раскрывается

понятие реального ущерба, который является одним из условий привлечения работника к материальной ответственности. Докладчиком были рассмотрены вопросы, связанные с правомерностью отнесения к реальному ущербу «излишних выплат», в т.ч. штрафов, взысканных с нанимателя по вине работника (опубликован на с. 23–27).

С докладом на тему **«Система источников трудового права Беларуси: новые идеи и предложения»** выступил начальник Центра трудового права, профессор кафедры частного права Международного университета «МИТСО», к.ю.н., доцент **К.Л. Томашевский**. Докладчик затронул как не-

вания отношений в сфере труда». Как отметила выступающая, в пределах своей компетенции стороны коллективных договоров и соглашений вправе устанавливать новые нормы права, дополнять, развивать и конкретизировать положения, содержащиеся в нормативных правовых актах, а также изменять и отменять правовые нормы, установленные самими сторонами. В сообщении была проанализирована практика регулирования отдельных вопросов в коллективно-договорном порядке.

Ученый секретарь института НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, к.э.н. **Л.Ф. Алексеенко** выступила с до-

кладом **«Актуальные вопросы материального стимулирования работников коммерческих организаций в условиях либерализации экономической деятельности»**. В докладе отмечается, что существовавшее обязательное применение Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь имело негативные аспекты: не обеспечивало необходимой гибкости в установлении и дифференциации тарифной части заработной платы работников в зависимости от специфики осуществляемых видов экономической деятельности; сложность расчета тарифной части заработной платы с учетом примене-



Работа круглого стола № 1

которые концептуальные подходы к построению источников трудового права Беларуси, так и достаточно дискуссионный вопрос о целесообразности новой кодификации законодательства о труде, проведению которой в перспективе должна предшествовать разработка научно обоснованной Концепции совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере. Он также высказал уверенность в том, что подобная Концепция при поддержке со стороны государства могла бы быть разработана в течение одного – двух лет усилиями Центра трудового права университета совместно с другими заинтересованными органами и учреждениями (статья на данную тему планируется к публикации в № 1 за 2013 г. – *Прим. Е.В.*).

Темой доклада старшего научного сотрудника Центра трудового права, доцента кафедры частного права Международного университета «МИТСО», к.ю.н. **Е.А. Волк** стало **«Соотношение законодательного и коллективно-договорного регулиро-**

вания множества повышающих коэффициентов и других элементов дифференциации заработной платы на основе Единой тарифной сетки и др. В сообщении была дана характеристика положительным сторонам либерализации, начавшейся в 2010 г., в области оплаты труда, ограничивающей излишнее государственное вмешательство в механизм организации заработной платы работников коммерческих организаций.

Аспирантка кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета **И.О. Ворончук** выступила с докладом на тему **«Нетипичная трудовая занятость и ее соотношение с режимом труда руководителя организации»**. К нестандартным видам занятости относятся непостоянная (временная) занятость, неполная занятость, недозанятость (труд работников, временно отсутствующих на рабочем месте или трудящихся меньше нормы по причинам, не зависящим от них

самих), сверхзанятость, вторичная занятость (работа на двух и более работах) и др. В научном сообщении поднимался вопрос о возможности применения нетипичных форм занятости в отношении руководителей организаций, в частности установления для него неполного рабочего времени и определения рабочего места вне пределов организации.

На втором круглом столе обсуждались проблемы социального обеспечения и иных социально-экономических отношений на современном этапе.

Тема выступления заведующего отделом НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, кандидата искусствоведения **В.П. Кляуззе** была определена как **«Государственное управление охраной труда при переходе на принципы управления профессиональными рисками»**. Управление профессиональными рисками включает в себя выявление и оценку рисков, а также выбор методов и инструментов управления для их минимизации. Концепция управления профессиональными рисками, становясь частью современной идеологии управления в сфере охраны труда, в то же время поддерживает общие усилия в направлении либерализации экономики

Доцент кафедры частного права Международного университета «МИТСО» **С.И. Новикова** выступила с докладом на тему **«Интеграция инвалидов в производственную среду»**, где были рассмотрены способы и проблемы включения инвалидов в сферу производства.

По итогам работы семинара подготовлены рекомендации по совершенствованию законодательства о труде. В частности, предлагается вернуть-



Работа круглого стола № 1

ся к перечневому подходу в вопросах сферы применения контрактной системы найма, закрепить в ст. 400 Трудового кодекса Республики Беларусь определение реального ущерба в целях ограничения необоснованно широкого толкования категории «прямой действительный ущерб» и др. Кроме этого предлагается проекты законов о внесении изменений и дополнений в законодательные акты о труде публиковать в многотиражных изданиях и на официальных интернет-порталах с целью изучения общественного мнения, а также обсудить вопрос о целесообразности разработки Концепции совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере. Рекомендации направлены в государственные органы, полномочные принимать решения по рассматриваемым вопросам.

Е.А. Волк, заместитель главного редактора, старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук



Начиная с этого номера, редакция журнала будет обращаться к практическим вопросам, возникающим у наших читателей, а также посетителей сайта Центра трудового права (www.ctp.mitso.by), в рамках трудовых и связанных с ними отношений. В настоящем материале публикуем ответы на вопросы, поступившие от белорусских читателей, по вопросам трудовых и социальных отпусков.

Волк Е.А., кандидат юридических наук, старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»;

Томашевский К.Л., кандидат юридических наук, доцент, начальник Центра трудового права Международного университета «МИТСО»;

Гудель В.В., ассистент кафедры БГУИР

ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ

■ Я устроился на новую работу месяц назад. Когда я смогу пойти в свой первый отпуск?

В.Г.: Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через 6 месяцев работы у нанимателя, за исключением нижеприведенных случаев (ч. 1 ст. 166 ТК). До истечения 6 месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- лицам моложе 18 лет;
- работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 6 месяцев работы по совместительству;
- участникам Великой Отечественной войны;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специаль-

ного, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;

– в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором (ч. 2 ст. 166 ТК).

Работающим женам (мужьям) военнослужащих по их желанию трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен) (ч. 3 ст. 166 ТК). В случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором, допускается предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней (ч. 4 ст. 166 ТК). Также наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам (ст. 172 ТК).

■ Я работаю по договору подряда. Могу ли я воспользоваться правом на отпуск?

К.Т.: Если с гражданином заключен договор подряда, то возникшие между ним и организацией

или индивидуальным предпринимателем отношения не подпадают под сферу действия Трудового

ВОПРОС-ОТВЕТ

кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и иного законодательства о труде (п. 2 ст. 6 ТК), а регулируются нормами гражданского законодательства. Поскольку Гражданский кодекс Республики Беларусь не предоставляет подрядчику права на

отпуск, то соответственно вы не пользуетесь таким правом. Если заказчик не предоставляет вам возможности отдохнуть, расторгайте договор подряда на основании гражданского законодательства.

■ **Должен ли наниматель учитывать мои пожелания при планировании отпуска?**

В.Г.: При составлении графика наниматель обязан запланировать трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе 18 лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;
- донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР»;
- в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором (абз. 2 ч. 4 ст. 168 ТК).

При составлении графика наниматель обязан запланировать трудовой отпуск по желанию работника в определенный период:

- работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;
- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;
- работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- учителям (преподавателям) общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, специальных учебно-воспитательных учреждений, специальных учреждений образования, специализированных учреждений производственного обучения – в летнее время;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен) (абз. 3 ч. 4 ст. 168 ТК).

Исходя из всего вышеизложенного, если согласно графику у вас трудовой отпуск запланирован на соответствующий месяц, то наниматель обязан предоставить вам трудовой отпуск в данный период времени. В случае если наниматель нарушает ваши трудовые права, вы можете обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда, профсоюз или прокуратуру.

■ **Я хочу уйти в отпуск в конце июня, но начальник меня не отпускает. Законно ли это и что я могу сделать?**

В.Г.: Работники уходят в трудовой отпуск согласно графику трудовых отпусков (далее – график), который утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом либо по согласованию

с работником в случае отсутствия профсоюза. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем (ч. 3 ст. 168 ТК). Нанимателю необходимо запла-

нировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в случаях, указанных в ч. 4 ст. 168 ТК. Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней. Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно (ст. 169 ТК).

Наниматель обязан предоставлять работнику

трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно) (ч. 1 ст. 170 ТК). В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год (ч. 2 ст. 170 ТК).

■ Можно ли взять сразу все дни отпуска, не разбивая его на части?

В.Г.: Как правило, все дни трудового отпуска предоставляются работнику вместе. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением (стоит обратить внимание на то, что такое разделение возможно только по договоренности между работником и нанимателем). При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 174 ТК). Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно) (ч. 1 ст. 170 ТК). В исключительных

случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год. Оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее 14 календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года. Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно (ст. 170 ТК).

■ Могу ли я отказаться идти в отпуск и попросить вместо него денежную компенсацию?

В.Г.: Сразу следует отметить, что полностью трудовой отпуск заменить денежной компенсацией согласно законодательству невозможно. Денежной компенсацией может быть заменена часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день (ч. 1 ст. 161 ТК). Однако, сделать это можно только по соглашению между работником и нанимателем, т.е. необходимо согласие как работника, так и нанимателя (ч. 1 ст. 161 ТК). Работник не вправе в одностороннем порядке заменить трудовой отпуск денежной компенсацией, он может предложить это нанимателю. В случае если трудовой

отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск (другими словами, наниматель вправе лишить работника трудового отпуска), кроме случая, когда при увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация (ст. 173 ТК).

■ Мы с мужем работаем на одном предприятии, но начальник отказывается дать нам отпуск одновременно. Что можно сделать в такой ситуации?

В.Г.: Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков (далее – график), утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом либо по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза (ч. 1 ст. 168 ТК). Если согласно графику трудовые отпуска

у двух работников не совпадают по времени предоставления, то наниматель не обязан предоставлять трудовые отпуска данным работникам одновременно. В ТК предусмотрены случаи, когда при составлении графика наниматель обязан запланировать трудовой отпуск по желанию работника в определенный период (например, ра-

ВОПРОС-ОТВЕТ

ботающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен)) (п. 6 абз. 3 ч. 4 ст. 168).

В случае если трудовые отпуска работникам согласно графику предоставляются не в одно время, трудовой отпуск (например, одного из работников) может быть перенесен на другое время в течение текущего рабочего года по соглашению работника и нанимателя, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором (п. 6 ч. 1 ст. 171 ТК).

Чтобы в будущем не сталкиваться с рассматриваемой в вопросе ситуацией, можно попробовать попросить учитывать при составлении графика на следующий календарный год, чтобы трудовые отпуска предоставлялись одновременно двум работникам. График составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников (ч. 2 ст. 168 ТК).

❑ **Если я откажусь уходить в трудовой отпуск, вправе ли наниматель наложить на меня замечание или выговор?**

К.Т.: Нет, не вправе, хотя в отдельных публикациях и даются ошибочные консультации на этот счет (*АиФ. 2012. № 17. С. 11*).

Как закреплено в ст. 149 ТК, работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных настоящим кодексом. Таким образом, использовать или не использовать отпуск – это право работника. Статья 53 ТК, перечисляющая статутные обязанности работников, не предусматривает среди них обязанности использовать трудовые отпуска. Для работников в п. 2 той же статьи устанавливаются обязанности подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выпол-

нять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам. Вместе с тем график трудового отпуска не является документом, регулирующим дисциплину труда, а приказ о предоставлении отпуска издается на основании не только графика трудовых отпусков, но и заявления работника, который при несогласии уходить в отпуск писать его откажется. Единственное негативное для работника правовое последствие, которое может наступить при отказе без законного основания уйти в трудовой отпуск, – право нанимателя не переносить отпуск и не выплачивать за него денежную компенсацию (ст. 173 ТК).

❑ **В конце года у меня оказалось несколько неизрасходованных отпускных дней. Они перейдут на следующий год или мне их просто компенсируют деньгами?**

Е.В.: По общему правилу отпуск предоставляется ежегодно (ч. 1 ст. 170 ТК). Денежной компенсацией может быть заменена часть трудового отпуска, которая превышает 21 календарный день. Часть 2 ст. 161 ТК перечисляет виды отпусков, которые не могут быть заменены денежной компенсацией: например, дополнительные отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда и др. Замена части отпуска денежной компенсацией осуществляется по соглашению работника и нанимателя.

На следующий рабочий год часть отпуска может быть перенесена с согласия работника,

если предоставление полного отпуска работнику в текущем году негативно скажется на нормальной работе организации, при условии, что работнику была предоставлена часть отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Таким образом, по взаимному согласию между работником и нанимателем часть отпуска может быть заменена денежной компенсацией (ст. 161 ТК) или перенесена на следующий рабочий год (ст. 170 ТК) с соблюдением указанных выше требований.

❑ **Я вышел в отпуск, но во время него заболел и взял больничный. Будет ли продлен мой отпуск на то количество дней, которые я проболел?**

Е.В.: В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 171 ТК если работник во время отпуска заболел и взял боль-

ничный, то трудовой отпуск продлевается или переносится. Как правило, отпуск продлевается

на число календарных дней, которые работник болел. Либо с согласия работника эта часть от-

пуска переносится на другое время в текущем рабочем году по согласованию с нанимателем.

■ **Если на время моего отпуска выпадают государственные праздники, прибавляются ли эти выходные к отпуску?**

Е.В.: Продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях (ч. 1 ст. 151 ТК). В силу ч. 2 ст. 151 ТК государственные праздники и праздничные дни, которые выпадают на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Указом Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) установлены 9 нерабочих праздничных дней: 1 января – Новый год, 7 января – Рождество Христово

(православное Рождество), 8 марта – День женщин, по календарю православной конфессии – Радуница, 1 мая – Праздник труда, 9 мая – День Победы, 3 июля – День Независимости Республики Беларусь (День Республики), 7 ноября – День Октябрьской революции, 25 декабря – Рождество Христово (католическое Рождество).

Если у работника отпуск составляет 24 календарных дня и предоставляется, например, с 1 марта, то работник будет фактически отдыхать с 1 марта по 25 марта. Однако 8 марта ему оплачиваться не будет.

■ **Я уйду в отпуск на несколько дней. Но могу я попросить выдать мне отпускные сразу за все положенное время отпуска?**

Е.В.: За время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, который наниматель обязан выплатить работнику не позднее чем за два дня до начала отпуска (ст. 175–176 ТК). В соответствии с п. 6 Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда

и социальной защиты Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, при разделении отпуска на части исчисление сохраняемого среднего заработка осуществляется для каждой части в порядке, установленном указанной Инструкцией. Следовательно, средний заработок будет выплачиваться работнику только за те дни отпуска, которые предоставляются ему в настоящий момент.

■ **Сколько максимально может длиться отпуск за свой счет? Может ли начальник отказаться отпустить меня за свой счет?**

Е.В.: В трудовом законодательстве предусмотрены различные виды социальных отпусков, которые предоставляются без сохранения заработной платы. В случаях, указанных в ст. 189 ТК, наниматель **обязан** предоставить работнику кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течение календарного года. Такой отпуск наниматель предоставляет, например, по просьбе женщины, имеющей двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, и др.

На основании ст. 190 ТК наниматель **имеет право** предоставить работнику отпуск без оплаты по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам продолжительностью не более 30 календарных дней в течение календарного года, если не иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Уважительность причины оценивает наниматель, т.е. он может отказать в предоставлении данного отпуска, однако решение нанимателя об отказе в предоставлении отпуска может быть обжаловано в комиссию по трудовым спорам или суд в порядке, предусмотренном законодательством.

■ **Я работаю по совместительству на двух работах. Должен ли я в этом случае одновременно брать отпуск на обеих работах?**

К.Т.: Такая возможность предусмотрена в ст. 347 ТК. Согласно данной статье трудовой

отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по

основной работе. Если работник не отработал на работе по совместительству 6 месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом. Если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

❑ Как рассчитываются мои отпускные?

К.Т.: Средний заработок, сохраняемый за работником за время трудового отпуска, рассчитывается бухгалтерией нанимателя в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47.

В п. 4 данной Инструкции закреплено, что по общему правилу средний заработок, сохра-

Следует учитывать, что часть трудового отпуска работающего по совместительству, превышающая трудовой отпуск по основной работе, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Вместе с тем, если работник не желает брать отпуск по другой работе (по совместительству), он может его и не брать, но это не позволит ему в полной мере посвятить трудовой отпуск отдыху и восстановлению своих сил.

няемый за время трудового и социального отпусков, для определения размера денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала отпуска (выплаты компенсации), независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск (выплачивается компенсация).

❑ Я учусь на заочном отделении и хотела взять отпуск за свой счет на время сессии, но начальник отказывается меня отпустить. Это законно? На сколько дней я могу взять отпуск, чтобы уйти на сессию?

К.Т.: Учебные отпуска предоставляются нанимателями работникам, обучающимся заочно, в соответствии с правилами ст. 216 ТК. Согласно ч. 3 этой статьи работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

– на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;

– на третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней.

При этом данная статья применяется на практике с учетом условий, предусмотренных в ст. 214 ТК. Если работник, являющийся студентом заочного отделения, желает получить помимо учебного отпуска еще и кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, то этот вопрос требует согласования с нанимателем, а его продолжительность по общему правилу ограничена 30 календарными днями в течение календарного года.



РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: **Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко; за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. – Харків: Юрайт, 2012.**

Правовые проблемы внутреннего трудового распорядка были и остаются актуальным направлением научных исследований в области трудового права. Причем если в период становления науки трудового права (начало XX века) дореволюционными учеными-юристами (Ф. Лотмаром, Г. Зинцгеймером, Л.С. Талем и др.) активно исследовался феномен хозяйской (работодательской) власти, включая три ее составляющие: нормативную, дисциплинарную и распорядительную (право дирекции), то уже советскими учеными (А.А. Абрамовой, Н.Г. Александровым, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившицем, В.Н. Смирновым и др.) проблематика в научных изысканиях была смещена на трудовую дисциплину и внутренний трудовой распорядок предприятия. Трудовая дисциплина, а вместе с ней и внутренний трудовой распорядок исследовались и в некоторых научных, практических и учебных работах (К.Н. Гусова и Ю.Н. Полетаева в России [1], Г.Б. Шишко в Беларуси [2, 3]. В комментариях к Трудовому кодексу Республики Беларусь этим вопросам уделяется недостаточно внимания [4, 5], что не дает всестороннего представления о трудовой дисциплине, внутреннем трудовом распорядке и хозяйской власти нанимателя.

До выхода в свет рецензируемой книги была опубликована всего одна коллективная монография по вопросам внутреннего трудового распорядка российскими учеными В.М. Лебедевым, Т.М. Фахрутдиновой и И.В. Чернышовой в 2008 г., причем охватывала она несколько иные вопросы в рамках той же обширной темы [6]. В Беларуси подобных диссертационных и монографических исследований до настоящего времени не проводилось.

Об актуальности избранной темы монографического исследования свидетельствует попытка авторов взглянуть на проблему внутреннего трудового распорядка сквозь призму понятия правового порядка, принципы социального государства

с опорой на конкретно исторический и сравнительно-правовой методы исследования (учитывая опыт стран Содружества Независимых Государств, Европейского Союза).

В первой главе рецензируемой работы детально проанализированы проблемы внутреннего трудового распорядка как составной части правового порядка. Сформулировано доктринальное определение социального порядка, определено его соотношение с категорией «правового порядка». Исследованы категории законности и правового порядка. Сделан вывод о том, что внутренний трудовой распорядок предприятия соотносится с правовым порядком как специальное и общее понятия. Авторами сформулировано достаточно удачная дефиниция внутреннего трудового распорядка: определенные нормами трудового права организация и порядок коллективной трудовой деятельности работников, взаимоотношений их между собой и с работодателями (их представителями), а также связанные с ними трудовые права и обязанности (с. 36). В отдельном разделе исследовано соотношение внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины. Авторы аргументировали позицию, согласно которой, трудовая дисциплина выступает основной содержательной частью внутреннего трудового распорядка, хотя она и не является общепринятой в научной и учебной литературе по трудовому праву. Интересен также вывод о том, что в объективном смысле трудовая дисциплина является составной частью совокупности норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок (с. 47).

Вторую главу монографии авторы посвятили правовому регулированию внутреннего трудового распорядка в историческом и сравнительно-правовом аспектах. Достоинством исторического исследования данной проблемы является обращение авторов не только к законодательству о труде советского периода, но и к дореволюционным

актам законодательства (Уставу о промышленном труде 1913 г., который систематизировал в себе многие нормы предшествующего фабричного законодательства Российской империи). Проведенный исторический анализ законодательства о внутреннем трудовом распорядке позволил авторам обосновать и выделить 7 периодов становления и развития правового регулирования указанного правового феномена (1-й – до 1917 г., 2-й – 1918–1922 гг., 3-й – 1923–1928 гг., 4-й – 1929–1957 гг., 5-й – 1958–1982 гг., 6-й – 1983–1990 гг., 7-й – 1991 г. – до настоящего времени).

Проведенный в следующем разделе работы сравнительный анализ законодательства о труде стран – участниц СНГ, Болгарии, ФРГ, США и др. дал почву авторам для выдвижения предложений по объединению правовых норм, посвященных внутреннему трудовому распорядку, в специальную главу Трудового кодекса Украины и разграничению этой главы с главой о трудовой дисциплине. Для сравнения в Трудовом кодексе Республики Беларусь этому вопросу посвящено всего две статьи – 194 и 195 в составе гл. 13 «Трудовая дисциплина», состоящей из 4 статей, что не позволяет детально регламентировать отношения по обеспечению трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка. Вместе с тем нормы трудового права, определяющие основные права и обязанности работника и нанимателя, на наш взгляд, целесообразнее размещать не в этой главе, расположенной в разделах, относящихся к особенной части отрасли, как предлагают авторы книги, а в «Общих положениях» Трудового кодекса Украины, как это частично реализовано в ТК Беларуси (ст. 10 и 11 закреплены в гл. 1 «Общие положения», а ст. 53–55, определяющие статутные обязанности стороны, необоснованно выделены законодателем в отдельную гл. 5), учитывая их прямое отношение к институту правового статуса субъектов трудового права, входящего в общую часть отрасли трудового права.

Третья глава книги посвящена механизму правового регулирования внутреннего трудового распорядка. Авторы логично начинают анализ с принципа оптимального сочетания централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка, что в науке трудового права рассматривается одними учеными как отраслевой принцип трудового права, другими как характеристика метода трудового права (механизма трудового правового регулирования). В по-

следующих разделах данной главы внимание читателей обращено непосредственно к централизованному и локальному уровням правового регулирования внутреннего трудового распорядка. В порядке обсуждения можно было бы вести речь и о социально-партнерском уровне правового регулирования внутреннего трудового распорядка, поскольку данные вопросы иногда выходят за рамки конкретных организаций на уровень отрасли, территории, профессии, отражаясь в коллективных соглашениях (Генеральном, тарифных, местных), которые сложно отнести к централизованному или локальному уровням трудового правового регулирования.

В четвертой главе авторы исследуют правовые методы обеспечения трудовой дисциплины. Отдельные разделы посвящены поощрениям и дисциплинарной ответственности. Емкое определение поощрениям дано на с. 122 монографии: поощрение за труд – это публичное признание результатов заслуг работника и его успехов в труде. Проблемы дисциплинарной ответственности проанализированы «в общих штрихах», вероятно, по причине сложности данной проблематики, которой могла бы быть посвящена и самостоятельная монография. В порядке дискуссии вызывает вопросы невключение в главу о методах обеспечения трудовой дисциплины раздела собственно о методе «принуждения», к которому помимо мер дисциплинарной ответственности в науке трудового права традиционно относятся и меры материальной ответственности работников.

Наконец, книга включает в себя 6 приложений, куда вошли извлечения из Кодекса законов о труде Украины, Типовые правила внутреннего трудового распорядка (общие, в сфере управления Государственной судебной администрации и работников государственных образовательных учреждений), отраслевые правила внутреннего трудового распорядка в системе органов здравоохранения и одно из писем Министерства труда и социальной политики Украины.

Несмотря на то что книга написана на украинском языке, она легко воспринимается русскоязычным читателем и будет интересна белорусским, российским и другим зарубежным ученым, преподавателям, аспирантам и студентам в рамках сравнительно-правовых исследований.

Рецензируемая коллективная монография написана на высоком теоретико-прикладном уровне, что позволяет рекомендовать ее к использованию

не только в научных и учебных целях, но также в практической деятельности юрисконсультами организаций, судьями, адвокатами, другими практикующими юристами.

Список цитированных источников

1. Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 272 с.
2. Шишко, Г.Б. Трудовая дисциплина: монография. – Минск: Молодежное научное общество, 2000. – 127 с.
3. Дисциплинарная и материальная ответственность / С.А. Абрамович, Г.А. Василевич и др.; под

общ. ред. Томашевского К.Л. – Минск: Изд-во Гревцова, 2007. – С. 35–71.

4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. В.Г. Голованова, В.И. Семенкова. – Минск: Дикта, 2009. – С. 733–739.

5. Кривой, В.И. Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь: Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В.И. Кривой. – Минск: Регистр, 2008. – С. 286–292.

6. Лебедев, В.М. Внутренний трудовой распорядок организации / В.М. Лебедев, Т.М. Фахрутдинова, И.В. Чернышова. – М.: Статут, 2008. – 127 с.

К.Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, начальник Центра трудового права, профессор кафедры частного права Международного университета «МИТСО»

ПОДПИСКА на первое полугодие 2013 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. В 2013 г. журнал будет выходить ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

- 00108** – для индивидуальных подписчиков;
001082 – для предприятий и организаций



ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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);
- 5) введение;
- 6) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 7) заключение с четко сформулированными выводами;
- 8) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (постановление Президиума ВАК Респ. Беларусь от 24.12.1997 № 178 с изм. и доп.).

Оформление статей

Объем статьи должен быть от 14 000 до 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 концевые, 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;
- 5) аннотацию.

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

Статьи должны быть предоставлены в **электронном виде** (на электронную почту stp@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. 511а, 513а с пометкой «Центр трудового права».

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право»

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 т.ч. при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование статей, после чего – согласование 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 авт. экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права.

Article requirements for articles in the journal «Labour and social 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);
- 5) introduction;
- 6) principal part, which describes issues under consideration;
- 7) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 8) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (enactment of Presidium of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus 24.12.1997 №178).

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;
- 5) abstract.

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 511a, 513a (with mark «Center of labour law»).

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

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 of the article, 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.

A fee for publication isn't charged, a honorary is not paid. 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 Center of labour law.