

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (9) 2014

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

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

Журнал стал участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 398-15-27
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 мнения авторов**

Подписано в печать 31.03.2014
Дата выхода 01.04.2014
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,57 Уч.-изд. л. 4,65
Тираж 120 экз. Заказ 924.
Цена свободная

Отпечатано в Центре
оперативной печати
Международного
университета «МИТСО»
ул. Казинца, 21/3,
220099, г. Минск

© МИТСО, 2014

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, доцент (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);
Волк Е.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;
Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;
Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;
Давулис 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 трудового права юридического факультета БГУ;
Лушникова М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;
Люттов Н.Л. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);
Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Прилипко С.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины;
Томашевский К.Л. – канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;
Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета 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	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, России и Украины (декабрь 2013 г. – февраль 2014 г.)	6
АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
Любовь, наука и трудовое право (интервью с Мариной Владимировной Лушниковой)	11
АКТУАЛЬНЫЙ КОММЕНТАРИЙ	
<i>Томашевский К.Л. (Минск, Беларусь). Новеллы в общих положениях и главах о трудовом договоре Трудового кодекса Республики Беларусь (комментарий к Закону от 08.01.2014 № 131-З)</i>	15
<i>Волк Е.А. (Минск, Беларусь). Правовое регулирование гарантий и компенсаций: новое в трудовом законодательстве Беларуси</i>	21
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Волк Е.А., Костевич К.С. (Минск, Беларусь). Совершенствование законодательства Беларуси в сфере коллективно-договорного регулирования трудовых и социально-экономических отношений</i>	24
В статье исследуются вопросы совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений в связи с принятием Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь». Авторами проведен анализ внесенных изменений, а также сделаны выводы и даны рекомендации по их применению на практике.	
<i>Скоробагатько А.В. (Одесса, Украина). Проблемы формирования правовой политики государства в сфере пенсионного обеспечения</i>	30
В статье раскрывается сущность правовой политики и определяются направления ее реализации в пенсионном обеспечении. Критически оцениваются недостатки правовой политики в этой сфере и обосновываются конкретные предложения относительно ее усовершенствования.	
<i>Симутина Я.В. (Киев, Украина). Сроки в системе юридических фактов в трудовом праве</i>	36
В статье рассматриваются основные подходы к определению сроков как юридической категории в трудовом праве. Изучается соотношение срока и времени, выделяются особенности правового срока как части времени и как юридического факта. Отдельное внимание уделяется исследованию роли и места сроков в системе юридических фактов с учетом их двойственной природы. Для решения вопроса о месте сроков в общей классификации юридических фактов в трудовом праве предлагается разграничивать сроки-периоды и сроки-моменты. Сроки-периоды как сложные правовые явления могут рассматриваться и в качестве абсолютных событий (если начало течения срока не обусловлено волей субъекта), и в качестве относительных (если есть такая обусловленность). Сроки-моменты, не обусловленные волей участников правоотношений, относятся к абсолютным событиям. Дается определение понятия срока в трудовом праве, раскрываются его признаки. Рассматриваются способы закрепления сроков в трудовом законодательстве Украины. Акцентируется внимание на проблемах законодательной регламентации сроков и необходимости ее усовершенствования.	
<i>Синьков Б.Б. (Минск, Беларусь). Правовые вопросы предоставления отпуска в летнее время</i>	42
В законодательстве предусмотрено право для отдельных категорий работников на использование трудового отпуска в летнее или другое удобное для них время, но не указывается, какой период необходимо считать летним. В статье исследуется вопрос временных рамок летнего периода, приводятся примеры различных вариантов толкования продолжительности летнего периода, рассматривается зарубежное законодательство, связанное с этим вопросом. Автором сделаны предложения по совершенствованию Трудового кодекса Республики Беларусь.	
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Международная научно-практическая конференция на юридическом факультете СПбГУ «Юридическая ответственность в сфере труда и социального обеспечения» (Шестые Пашковские чтения) (28 февраля – 1 марта 2014 г.)	47
I Международный конкурс научных работ студентов и магистрантов им. Л.С. Таля (условия и сроки проведения)	50
РЕЦЕНЗИИ	
<i>Костевич К.С. Рецензия на коллективную монографию: Представительство работников в Центральной и Восточной Европе: изменения и возможности для системы рабочих советов / под ред. Р. Бланпейна и Н. Лютова. – Нидерланды: Волтерс Клувер, 2014</i>	52
<i>Томашевский К.Л. Рецензия на книгу: особенности регулирования труда в сфере профессионального спорта. – М., 2013.</i>	54
PROFESSOR HONORE	
<i>60 лет – Войтику Анатолию Александровичу – известному ученому Беларуси в области социального партнерства и контрактов</i>	55
<i>90 лет – Островскому Леониду Яковлевичу – одному из патриархов белорусского трудового права</i>	57

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Расіі, Казахстана і Украіны (снежань 2013 г. – люты 2014 г.)	6
АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю	
Каханне, навука і працоўнае права (інтэрв'ю з Марынай Уладзіміраўнай Лушнікавай)	11
АКТУАЛЬНЫ КАМЕНТАРЫЙ	
<i>Тамашэўскі К.Л.</i> (Мінск, Беларусь). Навелы ў агульных палажэннях і раздзелах аб працоўным дагаворы Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (каментарый да Закона ад 08.01.2014 № 131-З)	15
<i>Воўк А.А.</i> (Мінск, Беларусь). Правое рэгуляванне гарантый і кампенсацый: новае ў працоўным заканадаўстве Беларусі	21
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Воўк А.А., Касцёвіч К.С.</i> (Мінск, Беларусь). Удасканаленне заканадаўства Беларусі ў сферы калектыўна-дагаворнага рэгулявання працоўных і сацыяльна-эканамічных адносін	24
У артыкуле даследуюцца пытанні ўдасканалення калектыўна-дагаворнага рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін у сувязі з прыняццем Закона Рэспублікі Беларусь ад 08.01.2014 № 131-З «Аб унясенні змяненняў і дапаўненняў у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь». Аўтарамі праведзены аналіз унесеных змяненняў, а таксама зроблены лагічныя высновы.	
<i>Скарабагацька А.В.</i> (Адэса, Украіна). Праблемы фарміравання прававой палітыкі дзяржавы ў сферы пенсійнага забеспячэння	30
У артыкуле раскрываецца сутнасць прававой палітыкі і вызначаюцца напяркі яе рэалізацыі ў пенсійным забеспячэнні. Крытычна ацэньваюцца недахопы прававой палітыкі ў гэтай сферы і абгрунтоўваюцца канкрэтныя прапановы адносна яе ўдасканалення.	
<i>Сімуціна Я.У.</i> (Кіеў, Украіна). Тэрміны ў сістэме юрыдычных фактаў у працоўным праве	36
У артыкуле разглядаюцца асноўныя падыходы да вызначэння тэрмінаў як юрыдычнай катэгорыі ў працоўным праве. Разглядаюцца суадносіны тэрміну і часу, вылучаюцца асаблівасці прававога тэрміну як часткі часу і як юрыдычнага факта. Асобная ўвага надаецца даследаванню ролі і месца тэрмінаў у сістэме юрыдычных фактаў з улікам іх дваістай прыроды. Для вырашэння пытання аб месцы тэрмінаў у агульнай класіфікацыі юрыдычных фактаў у працоўным праве прапануецца размяжоўваць тэрміны-перыяды і тэрміны-моманты. Тэрміны-перыяды як складаныя прававыя з'явы могуць разглядацца і ў якасці абсалютных падзей (калі пачатак ходу тэрміну не абумоўлены воляй суб'екта), і ў якасці адносных (калі ёсць такая абумоўленасць). Тэрміны-моманты, не абумоўленыя воляй удзельнікаў праваадносін, датычацца да абсалютных падзей. Даецца вызначэнне паняцця тэрміна ў працоўным праве, раскрываюцца яго прыкметы. Разглядаюцца спосабы замацавання тэрмінаў у працоўным заканадаўстве Украіны. Акцэнтуюцца ўвага на праблемах заканадаўчай рэгламентацыі тэрмінаў і неабходнасці яе ўдасканалення.	
<i>Сінькоў Б.Б.</i> (Мінск, Беларусь). Правыя пытанні прадастаўлення водпуску ў летні час	42
У заканадаўстве прадугледжана права для асобных катэгорый работнікаў на выкарыстанне працоўнага водпуску ў летні або іншы зручны для іх час, але не паказваецца, які перыяд неабходна лічыць летнім. У артыкуле даследуюцца пытанне часовых рамак летняга перыяду, прыводзяцца прыклады розных варыянтаў тлумачэння працягласці летняга перыяду, разглядаецца замежнае заканадаўства, звязанае з гэтым пытаннем. Аўтарам зроблены прапановы па ўдасканаленні Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.	
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Міжнародная навукова-практычная канферэнцыя на юрыдычным факультэце СПбДУ «Юрыдычная адказнасць у сферы працы і сацыяльнага забеспячэння» (28 лютага – 1 сакавіка 2014 г.)	47
I Міжнародны конкурс навуковых работ студэнтаў і магістрантаў імя Л.С. Таля (умовы і тэрміны правядзення)	50
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Касцёвіч К.С.</i> Рэцэнзія на калектыўную манаграфію: Прадстаўніцтва работнікаў у Цэнтральнай і Усходняй Еўропе: змены і магчымасці для сістэмы рабочых саветаў / пад рэд. Р. Бланпэйна і Н. Лютава. – Нідэрланды: Волтэрс Клувер, 2014	52
<i>Тамашэўскі К.Л.</i> Рэцэнзія на кнігу: Шаўчэнка В.А. Асаблівасці рэгулявання працы ў сферы прафесійнага спорту. – М., 2013	54
PROFESSOR HONORE	
60 гадоў – Войціку Анатолю Аляксандравічу – вядомаму навукоўцу Беларусі ў галіне сацыяльнага партнёрства і кантрактаў	55
90 гадоў – Астроўскаму Леаніду Якаўлевічу – аднаму з патрыярхаў беларускага працоўнага права	57

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Review of changes in labour legislation of Belarus, Russia, Kazakhstan and the Ukraine (December 2013 – January 2014)	6
RELEVANT INTERVIEW	
Love, science and labour law (interview with Marina Lushnikova)	11
ACTUAL COMMENT	
<i>Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus). Novels in general terms and the chapters on labour contract TC Belarus (Commentary to the Law of 08.01.2014 № 131-Z)</i>	15
<i>Volk E.A. (Minsk, Belarus). Legal regulation of guarantees and compensation: a new labour law in Belarus</i>	21
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
<i>Volk E.A., Kostevich K.S. (Minsk, Belarus). Improving of the legislation of Belarus in the field of collective bargaining labour and socio- economic relations</i>	24
The article examines the issues of improving the collective bargaining labour and related relationships, in connection with the adoption of the Law of the Republic of Belarus of 08.01.2014 № 131-Z "On Amendments and Additions to the Labour Code of the Republic of Belarus". The authors analyzed the changes, conclusions and recommendations for its use in practice are given.	
<i>Skorobagatko A.V. (Odessa, Ukraine). Problems of formation of legal policy of the state in the field of pensions</i>	30
The article analyzes the essence of law policy and determines the directions of its realization in provision of pensions. The limitations of law policy are estimated critically in this law field and the specific proposals are also introduced to development such law policy.	
<i>Simutina Y. (Kiev, Ukraine). Terms in the system of legal facts in labour law</i>	36
In the article the basic scientific approaches to the definition of terms as legal category in the labour law are considered. The interrelation of term and time is examined and the features of the term as a period of time and as a legal fact stand out. Special attention is devoted to the role and place in terms of the legal facts system with regard to their dual nature. To solve the question of the place of terms in the general classification of the legal facts in the labour law it is proposed to distinguish between terms-periods and terms-points. The terms-periods as the complex legal phenomena may be viewed as an absolute event (if the beginning of the period is not due to the will of the subject), and the relative (if there is such a conditionality). The terms-points, which are not determined by the will of the participants of legal relations, are absolute events. A definition of the term in the labour law is given, its features are revealed. The ways of term's fixing in the labour legislation of Ukraine are analyzed. Also the attention is focused on the problems of legal regulation of terms and the need for its improvement.	
<i>Sinkov B.B. (Minsk, Belarus). Provision of legal issues in the summer holidays</i>	42
The law provides for the right for certain categories of warriors on the use of vacation in the summer or any other time convenient for them, but do not specify what period should be considered as summer. The paper investigates the question of time limits year period, provide examples of various options for the duration of the interpretation year period considered foreign legislation related to this issue. The author makes suggestions for improving the Labour Code of the Republic of Belarus.	
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
International Scientific Conference at the Law Faculty of St. Petersburg State University "Legal liability in the field of labour and social security" (Sixth Pashkovski reading) (February, 28 – March, 1, 2014)	47
The first International competition of scientific works of students and undergraduates in behalf of L.S. Tal (conditions and dates)	50
REVIEWS	
<i>Kostevich K.S. Book Review: Worker's Representation in Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities for the Works Councils' System / Roger Blanpain [editor], Nikita Lyutov [guest editor]. – The Netherlands: Wolters Kluwer, 2014</i>	52
<i>Tomashevski K.L. Book Review: Shevchenko O.A. Features of work regulation in the field of professional sports. – M., 2013</i>	54
PROFESSOR HONORE	
<i>60 year-old Voytik Anatoly – known scientist Belarus on social partnership and contracts</i>	55
<i>90 year-old Ostrovsky Leonid Yakovlevich – one of the patriarchs of the Belarusian labour law</i>	57



Уважаемые коллеги!

Первый номер нашего журнала 2014 г. выходит в марте – начале апреля, когда отмечаются **два важных юбилейных события**. Во-первых, ученые-юристы на различных конференциях отметили **20-летие Конституции Республики Беларусь**, которая была принята 15 марта 1994 г. Верховным Советом Республики Беларусь и до настоящего времени является важнейшим источником не только конституционного, но также трудового и других отраслей права! Во-вторых, 25 марта 2014 г. отметил свое **90-летие** старейший авторитетный ученый в области трудового права Беларуси **Леонид Яковлевич Островский** (см. с. 57–58).

Основной темой данного номера является **Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь»**, который внес в Трудовой кодекс Беларуси более 160 поправок, включая и новую главу 26-1, множество новых редакций статей. Одни из первых научно-практических комментариев к данному Закону, вступающему в силу 25 июля 2014 г., читайте в статьях **К.Л. Томашевского** и **Е.А. Волк** (с. 15–23).

Гостем данного номера является ведущий российский ученый в области не только трудового права, но также права социального обеспечения, финансового права, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова **Марина Владимировна Лушникова** (см. интервью на с. 11–14).

В постоянной рубрике «Научные публикации» представлены последние результаты научных исследований белорусских и украинских ученых: **Е.А. Волк** и **К.С. Костевич** – по совершенствованию законодательства Беларуси в сфере коллективно-договорного регулирования трудовых и социально-экономических отношений; **А.В. Скоробагатько** – по проблемам формирования правовой политики государства в пенсионном обеспечении в Украине; **Я.В. Симутиной** – по срокам в системе юридических фактов трудового права и **Б.Б. Синькова** – по правовым вопросам предоставления отпуска в летнее время.

Наконец, в разделе «Конференции / круглые столы / семинары» вы можете познакомиться с кратким обзором по итогам Шестых Пашковских чтений, прошедших 28 февраля – 1 марта 2014 г. в Санкт-Петербурге, а в рубрике «Рецензии» – с научным откликом на коллективную монографию по проблемам представительства работников в странах Центральной и Восточной Европы (под ред. Р. Бланпейна и Н.Л. Лютова) и книгу О.А. Шевченко.

С уважением,
главный редактор

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, РОССИИ И УКРАИНЫ (декабрь 2013 г. – февраль 2014 г.)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2013 № 1144 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 2013 г. № 597».

Постановление устанавливает коэффициент соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы по организации. Так, данный коэффициент в целом не может превышать 8.

Установление конкретного размера коэффициента принимается решением органа, заключившего контракт. При этом в отношении руководителей государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых доля собственности государства составляет более 50%, включая банки, этот коэффициент согласовывается:

- до 6 включительно – с органом, осуществляющим владельческий надзор;
- свыше 6 и до 8 включительно – с органом, осуществляющим владельческий надзор, и Премьер-министром Республики Беларусь.

Постановлением закреплено, что в зависимости от результатов работы организаций руководителям организаций могут быть установлены годовые бонусы (в размере до 10% от полученной по итогам отчетного года прироста чистой прибыли организации, но не более 12 окладов) и дополнительное единовременное вознаграждение (в размере до 12 окладов включительно за принятие (перевод) работников на дополнительно введенные высокопроизводительные рабочие места).

При этом вводится ограничение размера материальной помощи – не более 2 окладов за календарный год.

Постановление вступило в силу 01.01.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.01.2014 № 28 «Об утверждении Инструкции о порядке аккредитации юридических лиц (индивидуальных предпри-

нимателей) на оказание услуг в области охраны труда и внесении дополнения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17 февраля 2012 г. № 156».

25 января 2014 г. вступила в силу новая редакция Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда», в соответствии с новыми положениями Закона принята **Инструкция о порядке аккредитации юридических лиц (индивидуальных предпринимателей) на оказание услуг в области охраны труда**, согласно которой определен порядок аккредитации заинтересованных лиц на оказание услуг в области охраны труда.

Аккредитация юридических лиц и индивидуальных предпринимателей проводится комиссией по аккредитации услуг в области охраны труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь на бесплатной основе, на основании письменного заявления.

Контроль за соблюдением юридическими лицами (индивидуальными предпринимателями) требований и условий аккредитации осуществляется Министерством труда и социальной защиты, а также иными уполномоченными органами.

В случае выявления нарушения, несоблюдения требований нормативных правовых актов, в т.ч. технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов по вопросам охраны и условий труда в организациях, в которых осуществляются услуги в области охраны труда аккредитованными юридическими лицами (индивидуальными предпринимателями), уполномоченные органы информируют Министерство труда и социальной защиты не позднее 10 рабочих дней со дня выявления этих нарушений.

Указанные положения Инструкции также нашли свое отражение и в **постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 11.01.2014 № 15 «О внесении дополнений и изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253»**, кото-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

рым вносятся изменения и дополнения в постановление «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

Постановление вступило в силу 25.01.2014.

Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь».

Законом вносятся изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь по 167 пунктам.

Законом скорректированы практически все институты трудового права. Особенно большие изменения коснулись трудового договора, гарантий и компенсаций, социальных отпусков, совмещения работы с обучением, охраны труда, коллективных трудовых споров.

Раздел III Трудового кодекса Республики Беларусь дополнен главой 21-1, устанавливающей особенности регламентации труда профессиональных спортсменов и тренеров.

Более подробный анализ внесенных в Трудовой кодекс Республики Беларусь изменений и дополнений будет произведен в отдельных статьях настоящего и следующего номеров журнала.

Закон в части изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь вступит в силу с 25.07.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2014 № 110 «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, в 2014 году».

Постановлением регулируются отношения по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии в 2014 г.

Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) для расчета заработной платы указанных работников устанавливаются в 2014 г., начиная со II квартала, с 1-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, за счет средств республиканского и местных бюджетов, высвободившихся в результате оптимизации структуры и численности работников бюджетных организаций и иных организаций, а также экономии иных бюджетных средств, предусмотренных на функционирование бюджетных организаций и иных организаций, с учетом специфики отраслей в пределах средств по смете расходов, за исключением расходов на

оплату коммунальных услуг (в части расходов на оплату потребления газа, тепловой и электрической энергии) и капитальных расходов.

Так, повышающий коэффициент применяется к рассчитанной в установленном порядке тарифной ставке (окладу) работника для определения размера дополнительного повышения его заработной платы. При этом размер дополнительного повышения, рассчитанный с применением повышающего коэффициента, не участвует в формировании тарифной ставки (оклада), не образует повышения, формирующего ставку (оклад) работника, и не учитывается при исчислении надбавок, доплат и премий.

Повышающие коэффициенты для расчета заработной платы по бюджетным организациям и иным организациям устанавливаются на очередной квартал в пределах экономии бюджетных назначений локальными нормативными правовыми актами: республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, и других государственных органов по согласованию с Министерством труда и социальной защиты и Министерством финансов; Минского городского и областных исполкомов; районных, городских (городов областного подчинения) исполкомов по согласованию с областными исполкомами.

При этом конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются работникам руководителями бюджетных организаций.

Постановление вступило в силу 12.02.2014.

КАЗАХСТАН

Закон Республики Казахстан от 10.12.2013 № 153-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам трудовой миграции».

Законом внесен ряд изменений в законодательные акты Республики Казахстан, в т.ч. и в Трудовой кодекс Республики Казахстан.

В частности, Законом установлен запрет на заключение трудовых договоров по выполнению работ (оказанию услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем – физическим лицом одновременно более чем с 5 трудовыми иммигрантами.

Также Законом дано определение понятию «домашний работник». Так, в соответствии с данным законодательным актом домашними работниками признаются работники, выполняющие

работы (оказывающие услуги) у работодателей – физических лиц в домашнем хозяйстве, которое ведется одним или несколькими членами семьи, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя.

Закон вступил в силу 25.12.2013.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 31.12.2013 № 1553 «О внесении изменений и дополнения в постановление Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1400 “О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий”».

Постановлением предусмотрена возможность премировать, устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам руководителей организаций лишь по результатам их работы, а также оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования или по плану развития предприятия.

Также за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования при отсутствии кредиторской задолженности или по плану развития, утвержденному для казенного предприятия органом государственного управления, при отсутствии кредиторской задолженности в порядке, определенном отраслевым соглашением, коллективным договором и (или) актом работодателя, могут быть установлены стимулирующие надбавки к должностным окладам работников организаций, премии и может быть оказана материальная помощь.

Постановление вступило в силу с 01.01.2014.

Закон Республики Казахстан от 10.01.2014 № 156-V ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения».

Законом внесены изменения в ряд законодательных актов Республики Казахстан, в частности в Закон Республики Казахстан от 21.06.2013 № 105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

Внесенными изменениями введен такое понятие, как «государственный фонд социального страхования», которым является юридическое лицо, производящее аккумулирование социальных отчислений и выплаты участникам системы обязательного социального страхования, в отношении которых наступил случай социального риска, включая членов семьи – иждивенцев в случае потери кормильца – участника системы обязательного социального страхования.

Также определено понятие обязательных профессиональных пенсионных взносов, под которыми необходимо понимать деньги, вносимые вкладчиками обязательных профессиональных пенсионных взносов в единый накопительный пенсионный фонд в пользу работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда.

Законом установлен порядок назначения пенсионных выплат гражданам, проживавшим не менее 5 лет в зонах чрезвычайного и максимального радиационного риска в период с 29.08.1949 по 05.07.1963:

1) мужчинам – по достижении 50 лет при трудовом стаже работы не менее 25 лет по состоянию на 1 января 1998 г.;

2) женщинам – по достижении 45 лет при трудовом стаже работы не менее 20 лет по состоянию на 1 января 1998 г.

Также определен порядок предоставления права на пенсию по возрасту по достижении 53 лет женщинам, родившим (усыновившим, удочерившим) 5 и более детей и воспитавшим их до 8-летнего возраста.

Законом предусмотрены изменения и дополнения иных законодательных актов в сфере социального страхования и пенсионного обеспечения граждан Республики Казахстан.

Закон вступил в силу 01.01.2014.

РОССИЯ

Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Федеральный закон регулирует отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Так, если ранее, была предусмотрена такая процедура, как аттестация рабочих мест и государственная экспертиза условий труда, то Законом вводится иная процедура – специальная оценка условий труда, которая представляет собой единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Законом установлены правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определены права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда.

Закон вступил в силу 01.01.2014.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Постановление принято в целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, а также с учетом вопросов, возникающих у судов при рассмотрении трудовых споров с их участием.

Постановлением определено, кто относится к лицам с семейными обязанностями, к лицам, воспитывающим детей без матери, а также разъяснено понятие «дискриминация в сфере труда».

Так, в частности, под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в т.ч. не перечисленных в Трудовом кодексе Российской Федерации), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Также постановлением разъяснены некоторые проблемы заключения, изменения и прекращения трудовых договоров с женщинами, лицами, имеющими семейные обязанности и несовершеннолетними, а также вопросы рабочего времени и времени отдыха.

Постановление вступило в силу 28.01.2014.

Постановление Правительства Российской Федерации от 14.01.2014 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583».

Изменения вносятся в постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Так, системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений. При этом указанные примерные положения носят для федеральных бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер.

Обрела новые формы и система оплаты труда работников федеральных казенных учреждений. Так, оплата труда работников данного сектора устанавливается положениями об оплате труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Указанные положения для федеральных казенных учреждений также носят обязательный характер.

Постановлением установлен размер соотношения средней заработной платы руководителей

и средней заработной платы работников учреждений в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя федерального бюджетного и казенного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению федерального государственного органа.

Руководителю федерального учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению федерального органа исполнительной власти (государственного органа), федерального учреждения с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных

показателей эффективности деятельности федерального учреждения и его руководителя.

Постановление вступило в силу 31.01.2014.

УКРАИНА

Постановление Кабинета Министров Украины от 09.01.2014 № 3 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Украины от 16 января 2003 г. № 36».

Постановлением вносятся изменения в постановление Кабинета Министров Украины от 16.01.2003 № 36 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях».

Данное постановление вносит терминологические изменения, в частности изменено наименование государственного органа по вопросам труда и социальной политики: Министерство труда и социальной политики переименовано в Министерство социальной политики.

Постановление вступило в силу 22.01.2014.

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

ЛЮБОВЬ, НАУКА И ТРУДОВОЕ ПРАВО (ИНТЕРВЬЮ С МАРИНОЙ ВЛАДИМИРОВНОЙ ЛУШНИКОВОЙ)

Наш собеседник:

Лушниковна Марина Владимировна, доктор юридических наук, профессор, заместитель декана юридического факультета по научной работе, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Член диссертационных советов по защите диссертаций. Автор свыше 280 научных и учебно-методических работ, в частности 10 монографий (глав, разделов монографий).

– Марина Владимировна, расскажите, пожалуйста, о Ваших детстве и юности. Где Вы родились и учились?

– Родилась я в удивительном своей непредсказуемостью месте, глубинке России – селе Кукобой Первомайского района Ярославской области. Как нередко шутит Андрей Михайлович Лушников: здесь родились две известные за пределами Ярославской области женщины – Баба Яга и моя жена. Дело в том, что сегодня это село вошло в так называемый «колдовской сказочный корпус» по мотивам русского фольклора. Великий Устюг в приграничной с нами Вологодской области считается родиной Деда Мороза, Кострома – Снегурочки, а село Кукобой – Бабы Яги. Вокруг этого села непроходимые дремучие леса, где, говорят, водится нечистая сила и можно найти 7 родников с целебной водой, которую сам Иван Грозный пивал. А если серьезно, то это очень старинное село, первое упоминание о котором датируется в летописях еще 1526 г. Это невероятно, но на моей малой Родине соседствуют взаимоисключающие явления – «жилище» Бабы Яги как дань язычеству и величественный храм Спаса Нерукотворного (1909–1912). В этом характер выходцев из села Кукобой. Рискую утомить читателей по принципу Ильфа и Петрова «и здесь Остапа понесло», но все же расскажу о судьбе этого собора.

В селе Кукобой еще до революции 1917 г. бывший уроженец этих мест купец Первой гильдии И.А. Воронин, преуспев на предпринимательском



поприще в Санкт-Петербурге, на собственные средства построил сельчанам школу и больницу, которые используются по назначению и по сей день. В этой больнице я и родилась. Построил он и упомянутый храм, но у храма своя история. На сельском сходе И.А. Воронин предложил жителям Кукобой либо провести железнодорожную ветку, соединив глухое село с «цивилизацией», либо возвести на эти средства храм. Сельчане выбрали второе, ибо считали, что «дорога должна вести к храму». И потому, как говорится, «где родился, там и пригодился».

После окончания юридического факультета Ярославского государственного университета

я поступила в очную аспирантуру при кафедре трудового права Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, чтобы по ее окончании вернуться в свою Альма-матер.

– Каким темам были посвящены Ваши кандидатская и докторская диссертации? Кто является Вашим учителем?

– Кандидатская диссертация была посвящена правовым проблемам материального стимулирования работников. На выбор направления научного исследования повлияли два обстоятельства. Во-первых, мой учитель был известным специалистом по вопросам правового регулирования оплаты труда. Во-вторых, меня в равной степени увлекали вопросы права и экономики, финансов. Я – счастливый человек, потому что у меня был прекрасный учитель Алексей Данилович Зайкин (1924–2002), заведующий кафедрой трудового права МГУ, профессор, ветеран Великой Отечественной войны. В свои неполные 20 лет он уже командовал артиллерийским взводом на 1-м Белорусском фронте, освобождал Европу. Накануне Победы в ожесточенных боях под Берлином 18 апреля 1945 г. Алексей Данилович был тяжело ранен и потерял ногу. Но он всегда оставался человеком удивительной воли и жизнестойкости, Учителем с большой буквы. Я за ним была «как за каменной стеной», он поддерживал и направлял «на путь истинный» своих учеников на всех этапах подготовки и защиты диссертационных исследований. После защиты моей кандидатской диссертации минуло 10 лет. Как сейчас помню, с волнением, зажав в руках проект работы над докторской диссертацией, ждала своего учителя у двери кафедры после окончания его лекции. Думала, как он встретит свою пропавшую из виду на столько лет ученицу? И насколько было мое удивление, когда мой учитель, увидев меня, произнес: «Ну что, Орлова (моя девичья фамилия. – *Прим. авт.*), наверное, ко мне с задумками по докторской диссертации? Заходи!».

Докторская диссертация была посвящена правовому механизму социального партнерства в трудовых и социально-обеспечительных отношениях. Почему работа охватывала две отрасли права? Дело в том, что мой учитель был специалистом не только в трудовом праве, но и в праве социального обеспечения. Я изо всех сил старалась походить на своего наставника в своих научных изысканиях. Многочему меня Алексей Данилович научил и на

педагогическом поприще. Мы, будучи аспирантами, не только слушали его лекции, но и в его присутствии читали лекции студентам. Помню его требования к лекциям в части их четкости, продуманности и логики в аргументации основных положений, доступности, доходчивости изложения сложного материала. Если при чтении мною лекции в студенческой аудитории «пробежал шумок», Алексей Данилович останавливал мой «лекционный запал» в попытке перекричать аудиторию. Он учил в этих случаях останавливать лекцию, держать паузу (как на сцене театра) до тех пор, пока в аудитории не наступит мертвая тишина, а в необходимых случаях – разряжать обстановку шуткой. Здесь весьма уместно вспомнить известную восточную мудрость:

«Пой Учителю хвалу до скончания века.
Из тебя Учитель твой сделал человека».

– Расскажите, пожалуйста, как Вы познакомились с Андреем Михайловичем Лушниковым. Как Вы вместе работаете на одной кафедре, пишете монографии, участвуете в конференциях?

– Это было в конце далеких 80-х. В то время Андрей Михайлович служил офицером в Ярославском военном командном ракетном зенитном училище после окончания Ленинградского военно-политического училища им. Ю.А. Андропова. Все произошло, как в песне Алёны Апиной: «...А я люблю военных, красивых, здоровенных...». Была надежда, что стану со временем «генеральшей», но судьба распорядилась иначе. Мы стали соавторами по семейному и творческому союзу.

Значительная часть наших книг по трудовому праву, праву социального обеспечения и финансовому праву написаны в соавторстве. Расскажу, как это выглядит на практике. Обычно идея новой книги появляется у нас во время очередного отпуска на берегу Черного моря. Вероятно, в море есть некая магия, которая позволяет благодушно пофантазировать по поводу основных идей и концепции будущей книги и утихомирить закипающие время от времени нешуточные споры о сущности того или иного правового явления. По возвращении из отпуска разворачиваются нешуточные баталии по поводу раздела сфер влияния в отношении либо книги в целом, либо ее глав. Одному достается роль «научного негра», а другому – «право пройти по этой части рукописи пером

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

мастера», причем в последнем случае рукопись может весьма существенно изменить свой облик и содержание. Отдельная история – сам процесс написания книги. Когда один из соавторов «горит творческим энтузиазмом подарить читателям очередной опус», другой в это время лежит на диване и читает военные мемуары полководцев. Затем диспозиция меняется. Второй «впрягается», а первый уходит в «простой», направляясь по дачным делам, но прихватив с собой для успокоения совести компьютер, якобы для работы над книгой на свежем воздухе. А порой «звезды сходятся», и оба автора во все лопатки в четыре руки работают в публичных библиотеках Москвы и Санкт-Петербурга, богатых специальной литературой, в т.ч. и досоветского периода. И, наконец, книга готова. После ее выхода каждый из соавторов не узнает свое детище и с удивлением вопрошает: «И это написал я?».

– С учетом Вашего опыта работы в Экспертном совете ВАК РФ, членом диссертационных советов скажите, какие общие недостатки свойственны современным кандидатским и докторским диссертациям?

– За долгие годы работы в ВАК РФ через мои руки прошло множество диссертационных исследований молодых ученых. Картина весьма мозаичная, на фоне «средних» исследований встречаются (правда, не так часто, как хотелось бы) и талантливые, яркие работы. Достаточно большое количество защищаемых в России кандидатских диссертаций по специальности «12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения» пока не привело к существенно качественному скачку в развитии российской науки трудового права и права социального обеспечения. Однако налицо ситуация, когда количество неизбежно будет прирастать качеством, рождением новых теорий в трудовом праве и праве социального обеспечения. Все чаще стали появляться интересные и добротные монографические исследования по проблемам международного трудового права, нетипичных трудовых отношений, злоупотребления трудовыми правами и др.

Недостатки современных диссертационных исследований я свела бы к двум основным.

Во-первых, это научная недобросовестность авторов диссертационных исследований. В качестве выводов, выносимых на защиту, обладающих авторской новизной, воспроизводятся уже известные

в науке положения. Заявления автора о том, что он об этом не знал и додумался сам, лишь свидетельствуют о том, что диссертант недобросовестно, фрагментарно отработал источниковую базу по теме исследования, не провел аналитического фронтального анализа, обзора работ предшественников по этой проблеме. Это то же самое, что заявить сегодня об авторстве в изобретении велосипеда, когда на нем катаются весь мир.

Во-вторых, в российской науке трудовые права и права социального обеспечения исследования нередко дублируются, посвящаются одним и тем же институтам, как правило, трудового права. На мой взгляд, совершенно незаслуженно роль «падчерицы» отведена праву социального обеспечения. На сегодняшний день – это самая динамичная и перспективная отрасль права. Здесь каждый институт как общей, так и особенной части ждет своих исследователей, причем «не по мелочам», а на уровне новых концептуальных подходов, продиктованных изменением природы этой отрасли с публично-правовой на публично-частную. Современные новации данной отрасли заставляют практически с чистого листа начинать писать о новом социальном назначении отрасли, расширении ее предмета, изменении природы метода и т.д.

Коль скоро речь зашла о молодых исследователях и будущем науки трудового права и права социального обеспечения, хочется сказать несколько слов о типах исследователей. Известно, ученые делятся на две категории. Одни являются генераторами новых идей, способны подняться на уровень концептуальных теоретических обобщений, синтезировав имеющиеся в науке положения и новые явления. Но они обычно не способны эти новые идеи «отшлифовать», в полной мере аргументировать. В связи с этим такие научные идеи могут остаться на уровне научных гипотез. Второй тип ученых-исследователей по своей сути аналитики, они в состоянии высказанные научные гипотезы привести к логически выстроенной концепции, аргументировать ее основные положения. Вы спросите, какой тип ученого важнее и ценнее для науки. Отвечу, что в равной степени и тот, и другой. Науке необходимы зодчие и архитекторы, равно как мастера и работники. При этом на тип ученого-исследователя гендерные предпочтения никоим образом не влияют.

– Как Вы полагаете, каковы тенденции развития международно-правового регулирования труда в настоящее время?

– Отмечу одну, на мой взгляд, весьма значимую тенденцию. Это тенденция возрастания роли международного трудового права и права социального обеспечения на уровне региональных международных организаций. Именно им сегодня предназначена роль эффективного регулятора как международных публичных, так и международных частных трудовых отношений. Считаю, что совершенно необоснованно звучат утверждения о том, что Содружество независимых государств исчерпало свой потенциал, так как учреждалось с целью цивилизованного «развода» бывших союзных республик СССР. Между тем в рамках СНГ нарабатан значительный пласт международно-правовых актов о труде и социальном обеспечении, в т.ч. модельных законов о социальном партнерстве, охране труда и др. Отметим, что новое региональное международное объединение – Евразийский экономический союз – только начинает свою работу в этом направлении. Наиболее перспективными представляются гармонизация и унификация трудового законодательства государств именно на уровне международных региональных объединений с последующим формированием «наднационального» трудового законодательства. Яркий тому пример демонстрирует Европейский союз, а не Совет Европы. Последний во многом представляет собой международное правозащитное объединение с охранительной, а не регулятивной функцией.

– В 2014 г. Международный университет «МИТСО» выступил с инициативой проведения I международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля. На Ваш взгляд, необходим ли такой конкурс и поможет ли он повысить уровень образования студентов и их интерес к науке трудового права?

– Инициатива вашего университета заслуживает поддержки во всех отношениях. Наши студенты и магистранты активно откликнулись на этот кон-

курс, тем более что у нас на факультете уже не первый год работает кружок трудового права, на заседаниях которого ведутся баталии по проблемам легализации заемного труда, проектам изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, выдвигаемым различными фракциями Государственной Думы РФ. В этих дискуссиях студенты обычно делятся на два лагеря – представителей интересов работников и представителей интересов работодателей. Каждый высказывает и аргументирует свою позицию по проблеме. Полагаю, что заявленный международный уровень конкурса научных работ повышает престижность и значимость участия в таком конкурсе, не говоря уж о его результатах – международном признании научных изысканий студента. Отмечу, что этот конкурс вызвал интерес не только у студентов и магистрантов, которые пишут курсовые работы по трудовому праву и занимаются в студенческом научном кружке, но также у студентов иных специализаций. Последние также представят работы на конкурс, которые они подготовили на пересечении с другими отраслями права в ключе оптимизации межотраслевых связей трудового права. Кстати, такие связи являются весьма перспективным направлением в современных научных исследованиях в трудовом праве и праве социального обеспечения.

– Марина Владимировна, раскройте, пожалуйста, Ваш секрет: как у Вас получается всегда быть стильной, жизнерадостной и творчески активной?

– Секрет кроется в моем соавторе по жизни и творчеству: «ты можешь все, если рядом есть человек, который в тебя верит и любит».

А еще напомним мудрость древнеримского философа Петрония: «Наука – это клад, и ученый человек никогда не пропадет».

– Марина Владимировна, благодарим Вас за очень интересное интервью. Желаем Вам новых идей и их успешной реализации!

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

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

НОВЕЛЛЫ В ОБЩИХ ПОЛОЖЕНИЯХ И ГЛАВАХ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ (комментарий к Закону от 08.01.2014 № 131-З)

С 2010 г. в Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь разрабатывался проект закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений». 17 мая 2013 г. он уже с уточненным названием был принят в первом чтении Палатой представителей Национального Собрания Республики Беларусь. При подготовке ко второму чтению в Парламенте данный законопроект был дополнен проектом закона «О внесении дополнений и изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», вносящим изменения в институт коллективных трудовых споров. 16 декабря 2013 г. проект закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» был принят во втором чтении Палатой представителей, 19 декабря 2013 г. – одобрен Советом Республики, 8 января 2014 г. – подписан Президентом Республики Беларусь; вступит в силу он через 6 месяцев после официального опубликования, т.е. 25.07.2014 [1]. В данной статье проанализируем примерно десятую часть Закона № 131-З, поскольку весь Закон, состоящий из 167 пунктов, вносящих изменения в половину статей Трудового кодекса, требует более объемного и детального комментария.*

В действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999, вступивший в силу 01.01.2000 (далее – ТК), пятый по счету кодекс в сфере труда из всех действовавших на территории Беларуси (после Кодексов законов о труде 1918, 1922, 1972 гг. и Кодекса о труде 1929 г.), к настоящему моменту 15 раз вносились изменения и дополнения. Наиболее масштабные корректировки ТК связаны с принятием Законов от 20.07.2007 № 272-З и от 08.01.2014 № 131-З. В настоящей статье акцент сделаем на последнем Законе, поскольку Закон № 272-З был подробно проанализирован в ряде комментариев [2; 3].

Юридическая терминология

Из легального определения термина «трудовой договор» предлагается исключить слово «нанимателями». Тем самым разработчики исключают возможность заключения одного трудового договора с несколькими нанимателями (это довольно редкое на практике явление). Следует отметить, что в литературе предлагались и более точные определения трудового договора, которые пока законодателем не восприняты [4].

В более громоздкой формулировке п. 1 ст. 16 ТК вводится термин «органы по труду, занятости и

* Комментарию этого Закона посвящены и другие статьи данного номера. Рассматриваемая тема будет продолжена и в № 2 нашего журнала.

социальной защите» взамен «государственной службы занятости» с учетом обновления терминологии в Законе «О занятости населения Республики Беларусь»). Такой же термин вводится и в ряд других норм ТК (ч. 3 ст. 30, ч. 4 ст. 43 и пр.). С этими корректировками можно согласиться, поскольку они унифицируют терминологию ТК с иными законодательными и подзаконными актами.

Новое легальное определение профессионального союза в абз. 13 ст. 1 ТК уточняет наименование учреждений образования согласно Кодексу об образовании, но отличается и от нормы-дефиниции, закрепленной в ст. 1 Закона от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах», которая упоминает среди возможных членов этих общественных организаций не только граждан Республики Беларусь, но и иностранных граждан и лиц без гражданства. Разработчикам Закона стоило эти нормы унифицировать.

Применение международных договоров в сфере труда

Разработчики проекта предлагают изложить ст. 3 и ст. 8 ТК в новой редакции. Обращает на себя внимание исключение из ТК упоминаний о конвенциях Международной организации труда (МОТ), что, конечно, не означает исключения ратифицированных конвенций МОТ из источников применимого права. Устранение из ст. 3 ТК противопоставления ратифицированных конвенций МОТ международным договорам Республики Беларусь при помощи союза «или» очевидно обоснованно, так как первые являются разновидностью вторых.

На первый взгляд новая редакция ч. 2 ст. 8 ТК является достаточно удачной и лаконичной, устраняет противоречие между ч. 3 и 4 ст. 8 ТК, на что обращалось внимание в ряде публикаций ученых в области трудового права [5, с. 82–83; 6]. Вместе с тем предлагаемая новая редакция ч. 2 ст. 8 ТК не учитывает то, что международный договор Республики Беларусь по общему правилу имеет юридическую силу того акта законодательства, которым выражено согласие Республики Беларусь на обязательность для нее данного международного договора (ч. 2 ст. 33 Закона от 23.07.2008 № 421-3 «О международных договорах Республики Беларусь» в ред. от 12.07.2013 и ст. 20 Закона от 10.01.2000 № 361-3 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»). Следовательно,

приоритет над ТК должны иметь не все международные договоры, а только те из них, которые ратифицированы Республикой Беларусь. Остальные международные договоры должны иметь приоритет по отношению к нормативным правовым актам тех органов, которыми было выражено согласие Республики Беларусь на обязательность для нее международных договоров, а также актам более низкой юридической силы [7, с. 244–248; 8, с. 184–189].

Расширение критериев запрещенной дискриминации

Представляется обоснованным решение законодателя о дополнении критериев (оснований) дискриминации, запрещенной ст. 14 ТК, такими как «возраст» и «место жительства», а также оставление перечня этих критериев открытым за счет формулировки «иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника». По сути, этими дополнениями реализовано решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 17.07.2009 № Р-360/2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда», в котором было признано необходимым в ст. 14 ТК включить возраст и место жительства в число дискриминационных обстоятельств, а также установить их открытый перечень. Кроме того, среди открытого перечня критериев запрещенной дискриминации появилось «социальное происхождение» (возможно под этим термином разработчики закона имели в виду ту социальную группу («интеллигенция», «рабочие», «сельские жители»), к которой «принадлежит» лицо, его родственники).

Логичным продолжением этой новеллы стало бы дополнение ст. 16 ТК новым п. 8 о запрещении необоснованного отказа в приеме на работу «по дискриминационным и иным основаниям, не связанным с деловыми качествами работника» (ранее предлагавшееся белорусскими учеными). При этом разработчиками было бы учтено правоположение, закрепленное в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», разъясняющее открытый характер перечня оснований необоснованного отказа в заключении трудового договора в ст. 16 ТК.

Расширение сферы применения срочных трудовых договоров

Статья 17 ТК дополнена новой третьей частью, согласно которой *«по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета требований к срочным трудовым договорам, предусмотренных частью второй той же статьи, с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию»*. Разработчики обосновывали включение этой нормы ссылками на расширение гибкости в регулировании трудовых отношений, выполнение Директивы Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь». Вместе с тем п. 7.3 данной Директивы о расширении применения гибких форм занятости населения не имеет ничего общего с необоснованно широким использованием срочных трудовых договоров, в т.ч. повсеместным применением в Беларуси контрактной системы найма. Возможности для использования контрактов как вида срочных трудовых договоров в Беларуси не ограничены для всех нанимателей (включая субъекты малого бизнеса). В связи с этим, полагаем, что новое правило нацелено не на дифференциацию регулирования труда работников, работающих в сфере малого бизнеса, а на их дискриминацию. На данный момент Республика Беларусь – единственное государство в Европе, где так широко используются срочные трудовые контракты (80–90% от всех работающих).

Принятие предлагаемого дополнения ухудшит правовое положение работников в малом бизнесе, так как они будут лишены включаемых в контракты дополнительных мер стимулирования труда, а в случае досрочного расторжения договора из-за невыполнения его условий по вине нанимателя – и минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника в размере 3-месячного среднего заработка.

Представляется необходимым не расширять, а ограничивать использование срочных трудовых договоров (в т.ч. контрактов) в Беларуси, на что ориентируют белорусского законодателя и Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС (на основе сравнительно-правового анализа национальных законодательств), одобренные постановлением Межпарламентской Ассамблеи ЕврАзЭС от 13.05.2009

№ 10-13. В этом плане показателен опыт Российской Федерации, которая в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации закрепила достаточно большой перечень тех случаев (более 20), когда должны или могут заключаться срочные трудовые договоры.

Изменение трудового договора

Часть 4 ст. 19 ТК излагается в новой редакции, содержащей общее правило об изменении трудового договора и порядок приведения условий трудового договора в соответствие с изменившимся законодательством о труде: *«Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не определено настоящим Кодексом. В случае изменения законодательства о труде условия заключенного трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде»*.

Отрадно отметить, что в вышеуказанных нормах были учтены наши критические замечания [9]. Во-первых, первую норму законодатель сформулировал в качестве общего правила, из которого есть исключения (к примеру, временные переводы, не требующие согласия работника). Во-вторых, законодатель обоснованно отказался от ранее содержавшегося в проекте правила о применении норм ст. 32 ТК при приведении условий ранее заключенных трудовых договоров в соответствие с законодательством о труде.

Изменения и дополнения, внесенные в ст. 30 ТК, содержащую общие правила о переводах работников, носят редакционно-терминологический характер, поэтому оставляем их без комментария.

Более принципиальны корректировки ст. 32 ТК об изменении существенных условий труда. Разработчики обоснованно предприняли попытку скорректировать ч. 2 ст. 32 ТК, содержащую перечень существенных условий труда. В редакции законопроекта (на август 2010 г.) предлагалось сделать перечень существенных условий труда закрытым. В новой редакции документ (на октябрь 2012 г.) в этой части не претерпел концептуальных изменений, а в принятом законе, разработчики вернулись к неисчерпывающему перечню существенных условий труда, но, к сожалению, так и не ввели критерий их существенности, хотя такие предложения нами ранее обосновывались [10, с. 143–145]. К достоинствам нового перечня можно отнести два момента. Во-первых, из ч. 2 ст. 32 ТК исключено указание на разряд, что давно предлагалось учеными (В.И. Кривым, О.С. Курылевой

и К.Л. Томашевским), поскольку разряд характеризует трудовую функцию (такую ее характеристику, как квалификация рабочего), при изменении которой имеет место перевод, а не изменение существенных условий труда. Второе преимущество нового правила – указание не на изменение, а только на уменьшение размеров оплаты труда, поскольку логично допустить увеличение зарплаты работников в одностороннем порядке нанимателем без предварительных (за один месяц) предупреждений, так как это, очевидно, всегда соответствует интересам работников.

Правда, и предложенная новая редакция ч. 2 ст. 32 ТК не лишена недостатков. Во-первых, представляется не совсем некорректным выражение «режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени», поскольку, как известно из теории трудового права, неполное и полное рабочее время – это виды рабочего времени, а не его режимы, и слова «в том числе» являются в данной норме излишними (в первоначальной редакции нормы этого недостатка не было). Во-вторых, из перечня ч. 2 ст. 32 исключено изменение наименования профессии, должности, что может привести на практике к сложностям относительно процедуры приведения наименования прежних должностей в соответствие с новыми названиями согласно общегосударственному классификатору и квалификационным справочникам (Единый квалификационный справочник должностей служащих, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) при сохранении прежнего круга трудовых обязанностей работника. В-третьих, слова «других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом» при буквальном грамматическом толковании согласуются со словом «уменьшение», хотя логичнее было бы соотносить его со словом «изменение», поскольку, к примеру, изменение норм труда, в т.ч. в сторону увеличения, или инициирование заключения контракта с работником, принятым по трудовому договору с неопределенным сроком, вряд ли можно трактовать как «уменьшение... условий труда».

В принятом законе законодатели отказались от прогрессивной нормы, которая была в проекте, по сужению понятия «производственной необходимости» в ч. 2 ст. 33 ТК, как это ранее предлагалось в литературе О.С. Курылевой, А.М. Куренным и К.Л. Томашевским. Таким образом, оценочное понятие «исключительные случаи» сохранилось в ТК.

Прекращение трудового договора

Нововведения в ТК по вопросам прекращения трудового договора можно условно разделить на три группы:

1) появились два новых общих основания прекращения трудового договора (п. 7 ст. 44 и п. 7 ст. 47), а также пять дополнительных (три по отношению к спортсмену и два – к тренеру) в ст. 314¹¹;

2) некоторые основания прекращения (расторжения) трудового договора были изменены или дополнены (пп. 2 и 3 ст. 35, ст. 41, пп. 1, 7 и 9 ст. 42, п. 5 ст. 47);

3) появились редакционные корректировки терминологического характера.

Несколько подробнее остановимся на первой группе новых оснований, которых ранее не было в ТК, а также на содержательных изменениях и дополнениях имеющихся.

Основания прекращения трудового договора, не зависящие от воли сторон, закрепляемые в ст. 44 ТК, дополнены новым п. 7: «возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующими продолжению работы».

В качестве примера таких ограничений обратимся к Закону Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З (ред. от 30.05.2013) «О государственной службе Республики Беларусь». В ст. 22 данного Закона закреплены ограничения, связанные с государственной службой, в т.ч. выражающиеся в том, что государственный служащий не вправе:

– принимать участие лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами;

– занимать другие государственные должности, за исключением случаев, предусмотренных Конституцией Республики Беларусь, иными законодательными актами;

– заниматься в рабочее время другой оплачиваемой работой (деятельностью), кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности, медицинской практики, осуществляемых по согласованию с руководителем государственного органа, в котором государственный служащий занимает государственную должность, или уполномоченным им лицом;

– выполнять работу на условиях совместительства, кроме работы в государственных организациях, в порядке и на условиях, установленных законодательством о труде.

Поэтому в том случае, если лицо, поступившее на государственную службу, имеет не прекращенные трудовые отношения (в т.ч. по совместительству, за пятью вышеупомянутыми исключениями), – трудовой договор с ним по второму месту работы подлежит прекращению на основании п. 7 ст. 44 ТК.

В качестве другого примера укажем на такие виды административного взыскания, как лишение специального права и лишение права заниматься определенной деятельностью (подп. 5 и 6 п. 1 ст. 6.2 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях). До вступления в силу Закона № 131-3 подобные ограничения влекли прекращение трудового договора только в том случае, если они выступали наказанием по приговору суда, но после введения в ТК нового п. 7 ст. 44 они смогут применяться и к работникам, привлеченным к административной ответственности (например, по отношению к водителям, лишенным права управления транспортным средством).

Новое дополнительное основание расторжения трудового договора включено в ст. 47: в случае *«возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами»* (п. 7).

Применительно к данному основанию напомним *обстоятельства, препятствующие осуществлению педагогической деятельности*, закрепленные в п. 2 Кодекса Республики Беларусь об образовании, согласно которому педагогическую деятельность не могут осуществлять лица:

- а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью;
- б) имеющие судимость;
- в) признанные недееспособными или ограниченно дееспособными;
- г) не имеющие права заниматься педагогической деятельностью в случаях, предусмотренных законодательными актами.

Аналогичные обстоятельства, препятствующие осуществлению педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, установлены в п. 8 ст. 69 Закона Республики Беларусь от 04.01.2014 № 125-З «О физической культуре и спорте», который вступает в силу с 22.07.2014. Обратим также внимание на правило п. 3 того же

Закона: лица, которые в течение 3 и более лет после получения образования в сфере физической культуры и спорта (получения допуска к занятию педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта) не осуществляли педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта или, прекратив такую деятельность, в течение этого срока не возобновили ее, могут быть допущены к занятию педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта только после прохождения специальной подготовки для допуска к занятию педагогической деятельностью в сфере физической культуры и спорта.

При возникновении (установлении) вышеуказанных обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности (в т.ч. в сфере физической культуры и спорта), трудовой договор с работником будет прекращаться по п. 7 ст. 47 ТК без выплаты выходного пособия.

Обратим внимание также на редакционные изменения и дополнения ряда оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, которые распространены на практике. Так, основание увольнения работника по п. 1 ст. 42 ТК дополнено указанием на *«прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации»*. На практике в указанных случаях также применялся п. 1 ст. 42, предусматривающий сокращение численности или штата работников, поэтому особых сложностей с применением этого основания возникнуть не должно, важно только не забывать специалистам по кадрам с 25.07.2014 правильно указывать формулировку основания увольнения, уточненную Законом № 131-3.

В п. 7 ст. 42 ТК слова «или токсических веществ» заменены на более точную формулировку *«психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ»*, что позволит нанимателям с участием врача-нарколога правильнее на практике оценивать факт употребления вышеуказанных веществ или токсического опьянения.

Дальнейшее ограничение прав лиц, работающих по трудовым контрактам

В ТК включена норма, лишаящая работников, принятых по контрактам и имеющих право на минимальную компенсацию за ухудшение их правового

го положения, права на выходное пособие при увольнении по ст. 41 ТК. Воспроизведем новую редакцию части третьей ст. 48 ТК, особо выделив дополняемую часть нормы:

«При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением законодательства о труде, коллективного или трудового договора».

Предлагаемое дополнение, формально соответствующее позиции Конституционного Суда, изложенной в решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 05.03.2009 № Р-316/2009 «О правовом регулировании выплаты выходного пособия», вместе с тем **не соответствует действующему законодательству о труде и необоснованно лишает лиц, работающих по контракту выходного пособия***.

Список цитированных источников

1. Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 24.01.2014. – 2/2129.
2. Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Г.А. Василевич [и др.] / под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Аг-во В. Гревцова, 2007. – 574 с.

3. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г.А. Василевича. – Минск: ИПА «Регистр», 2008. – 1024 с.

4. Гудель, В.В. Развитие законодательства о трудовом договоре в Беларуси, России и Украине: сравнительно-правовой аспект: автореф. ... канд. юрид. наук / Нац. центр зак-ва и правовых исследований Республики Беларусь. – Минск, 2008. – 25 с.

5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь с постатейным приложением образцов документов / под ред. В.Г. Голованова, В.И. Семенкова. – Минск: Дикта, 2009. – 1328 с.

6. Волк, Е.А. Международный договор Республики Беларусь как источник регулирования трудовых отношений // Журнал международных права и международных отношений. – 2009. – № 2. – С. 10–14.

7. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 334 с.

8. Томашевский, К.Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография. – Минск: Амалфея, Межд. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.

9. Томашевский, К.Л. Совершенствование Трудового кодекса Республики Беларусь: шаг вперед или два шага назад // Юрист. – 2013. – № 2. – С. 83–87.

10. Томашевский К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. – М.: Изд-во дел. и учеб. лит-ры, 2005. – 208 с.

Статья поступила в редакцию 01.02.2014

* Контраргументы приводились в нашей предыдущей публикации два года назад и принципиально не изменились (см. Томашевский, К.Л. Новая реформа Трудового кодекса Республики Беларусь // Юрист. – 2010. – № 12. – С. 105–106).

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

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ: НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ БЕЛАРУСИ

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» в гл. 9 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) было внесено достаточно много изменений. Ряд из них имеют принципиальное значение, другие носят терминологический характер, а третьи – структурный. Кратко рассмотрим данные новведения.

Незначительные изменения были внесены в определение гарантий. В новой редакции ст. 90 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) гарантии определяются как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав. Из определения было исключено положение о том, что с помощью гарантий обеспечиваются права работников именно *в области социально-трудовых отношений*. Тем самым данное определение было расширено. Действительно, работникам гарантируется реализация не только их социально-трудовых, но и иных прав, например политических (право избирать, право участвовать в качестве делегата на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, и др.). Следовательно, расширение данного понятия будет способствовать наиболее полной реализации гарантий прав и свобод работника.

В одну ст. 93 ТК Беларуси объединены нормы об установлении правил направления в служебную командировку (ст. 94 исключена). В правилах порядка оформления командировки также произошли некоторые изменения. В частности, определено, что *необходимость выдачи работникам команди-*

ровочного удостоверения определяется нанимателем, если иное не установлено законодательными актами. Такое правило в большей степени соответствует практике выдачи данного документа. Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 12.04.2000 № 35 «Об утверждении Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями) закреплено, что направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с выдачей командировочного удостоверения по установленной форме. В то же время постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.07.2010 № 115 «Об утверждении Инструкции о порядке и условиях предоставления гарантий и компенсаций при служебных командировках за границу» не установлена обязательность выдачи командировочного удостоверения при командировках за границу. На практике работнику выдается командировочное удостоверение, если он едет в командировку в пределах Республики Беларусь или стран Таможенного союза, т.е. когда не ставится отметка в паспорте о пересечении границ. Также из ТК Беларуси исключено правило об определении срока фактического пребывания в служебной командировке по отметкам на командировочном удостоверении. Соответственно если работнику командировочное удостоверение не выдается, то фактические даты пребывания в командировке определяются по проездным билетам и отметкам в паспорте.

В соответствие с действующим законодательством и практикой приведена ч. 4 ст. 95 ТК Бела-

руси: размеры возмещения командировочных расходов не должны быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций, и могут быть предусмотрены не только в коллективном договоре, соглашении, но и *самим нанимателем*.

Также объединены положения ст. 96 и 97 ТК Беларуси в одну ст. 96. Из кодекса исключено правило о выплате работникам, лицам, завершившим обучение заработной платы исходя из тарифной ставки (оклада) по новому месту работы за дни сборов в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за 6 дней, а также за время нахождения в пути. Гарантии и компенсации для лиц, завершивших обучение, устанавливаются Кодексом Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 и специальными нормативными правовыми актами. Также исключена норма о том, что если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается аванс. Возможность выдачи аванса работнику предусмотрена только для выплаты компенсации в связи с направлением в командировку (ч. 2 ст. 95 ТК Беларуси). В то же время возможность выплаты компенсаций в два этапа предусмотрена, например, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих». В любом случае точный перерасчет подлежащих выплате размеров компенсации осуществляется после предоставления работником соответствующих документов (проездных документов, чеков и др.).

В содержание ст. 100 ТК Беларуси вносится дополнение о том, что работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации, *прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя*.

Считаем обоснованным дополнение ч. 3 ст. 101 ТК Беларуси пунктом 5-1 о том, что в случае участия

в качестве трудового арбитра на время рассмотрения коллективного трудового спора за работником сохраняется средний заработок, если он выполняет эту деятельность в рабочее время.

В ст. 102 ТК Беларуси уточняется, что за работниками сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, установленные Правительством Республики Беларусь, только в случае, если они направлены для повышения квалификации, стажировки и переподготовки *нанимателем*.

Новая редакция ст. 103 приводит в соответствие ТК Беларуси и постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.04.2010 № 47 «Об утверждении Инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих» (далее – постановление № 47) в вопросе организации, которая вправе проводить обязательные медицинские осмотры. В частности в п. 5 постановления № 47 определено, что медосмотры лиц, поступающих на работу и работающих, проводятся *государственными организациями здравоохранения*, имеющими специальное разрешение (лицензию) на осуществление медицинской деятельности с указанием составляющих лицензируемый вид деятельности работ и услуг – экспертная медицинская деятельность (освидетельствование на профпригодность), выданное в порядке, установленном законодательством. Кроме того, ст. 103 ТК Беларуси устанавливает, что за время нахождения в государственных организациях здравоохранения на медицинском осмотре или медицинском обследовании в рабочее время за работниками, обязанными проходить такие осмотр или обследование, сохраняется средний заработок по месту работы. На практике возникает вопрос об обязанности работника проходить медицинский осмотр в свой выходной день. Данный вопрос в законодательстве на сегодняшний день четко не урегулирован. Полагаем, что работник вправе отказаться проходить обязательный медицинский осмотр в выходной день, поскольку работник может использовать это время по своему усмотрению и не выполнять какую-либо деятельность, связанную с его работой. В то же время следует помнить об обязанности нанимателя отстранить работника от работы, если он не прошел обязательный медицинский осмотр.

Полагаем, что нанимателю следует обеспечить прохождение работниками обязательных медосмотров (за исключением предварительных) в рабочее время, чтобы не нарушать конституцион-

ное право работника на отдых. Этому способствуют правила, установленные постановлением № 47. Организация здравоохранения на основании списка профессий составляет и *направляет* нанимателю не позднее 1 февраля текущего года график проведения периодических медосмотров (п. 19 постановления № 47). Исходя из данной нормы организация здравоохранения не обязана согласовывать с нанимателем дату проведения медосмотра. Наниматель на основании списка профессий и графика проведения периодических медосмотров составляет список работников, подлежащих периодическому медосмотру, не позднее чем за 15 дней до начала периодического осмотра (п. 20 постановления № 47).

Изменения внесены и в п. 2 ч. 2 ст. 107 ТК Беларуси: при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пп. 2, 4 и 5 ч. 2 ст. 35, ст. 37, пп. 1, 2 и 6 ст. 42, пп. 1, 2 и 6 ст. 44 ТК Беларуси, по желанию работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию. Внесение изменений в указанную статью, в частности, продиктовано неоднозначной практикой, которая существует в связи с удержанием за неотработанные дни от-

пуска с работника, который увольнялся по согласию сторон. В прежней редакции кодекса указывалось, что удержания в данном случае не производятся, если работник увольняется по основанию, указанному в п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК Беларуси. Соответственно если у работников в приказе и трудовой книжке указывалось, что они уволены по ст. 37 ТК Беларуси, то в ряде случаев, толкуя формально п. 2 ч. 2 ст. 107 ТК Беларуси, наниматели производили удержания за неотработанные дни отпуска. Внесенные изменения будут способствовать единообразному применению установленного правила. Также устранено несоответствие в использовании названия основания увольнения, предусмотренного ст. 40 ТК Беларуси. В данной статье такое основание звучит как «*желание работника*», в то же время в ряде иных статей использовалось название «*собственное желание работника*». Но данное изменение носит терминологический характер и принципиально не влияет на порядок применения норм.

Полагаем, что внесенные в январе 2014 г. изменения и дополнения в ТК Беларуси, в т.ч. и в гл. 9, требуют дальнейшего развития и детализации на подзаконном уровне, а их эффективность и обоснованность будет проверена судебной и кадровой практикой после вступления в силу комментируемого Закона.

Статья поступила в редакцию 25.02.2014

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

УДК 349.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация

В статье исследуются вопросы совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений в связи с принятием Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь». Авторами проведен анализ внесенных изменений, а также сделаны выводы и даны рекомендации по их применению на практике.

Введение

Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Закон) [1] содержит 167 пунктов, в соответствии с которыми внесены изменения и дополнения в действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси). На сегодняшний день достаточно большое количество трудовых и социально-экономических вопросов отдано на регулирование посредством заключения коллективного договора, соглашения. Однако, несмотря на несовершенство действующего трудового законодательства в части коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, этим вопросам посвящено лишь 4 пункта указанного Закона.

При этом некоторые изменения носят формальный терминологический характер, другие – более существенный, однако, к сожалению, законодателем не устранены проблемы с ошибочными легальными дефинициями коллективных договоров, соглашений, сферой действия коллективного договора, не разрешен вопрос и с представительством интересов работников.

Основная часть

Основываясь на положениях Трудового кодекса Республики Беларусь (в редакции, действующей до 25.07.2014) [2] и Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», проанализируем внесенные поправки.

В п. 154 Закона предусмотрено дополнить п. 7 ч. 2 ст. 364 ТК Беларуси после слова «занятости» словом «профессиональной». Данная норма ранее устанавливала, что коллективный договор может содержать сведения об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников. Таким образом, внесенными в п. 7 ст. 364 ТК Беларуси изменениями подчеркивается именно профессиональная подготовка работников.

Аналогичная ситуация с положением, которое содержится в п. 156 Закона: предлагается закрепить, что регистрацию генерального, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления, проводящий государственную поли-

тику в области труда, и его местные органы. До принятия Закона в ч. 2 ст. 370 ТК Беларуси было установлено, что регистрацию соглашений осуществляет республиканский орган государственного управления по труду и его местные органы. Данное терминологическое изменение никак не влияет на процесс регистрации, который, тем не менее, не лишен недостатков.

Более существенные изменения внесены в ст. 367 ТК Беларуси. Данная норма была дополнена ч. 5 следующего содержания:

«При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия».

В отношении данной нормы имеется ряд замечаний:

Во-первых, обращает на себя внимание некорректная формулировка: *«действие коллективного договора сохраняется до окончания его срока действия».* Полагаем, законодатель имел в виду, что коллективный договор сохраняет (точнее – продолжает) свое действие в течение срока, на который он был заключен.

Во-вторых, не совсем понятно, какая именно часть коллективного договора будет действовать до окончания его срока действия. Поскольку в соответствии со ст. 361 ТК Беларуси коллективный договор – это локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения, фраза *«сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений»*, на наш взгляд, является лишней.

В-третьих, сфера регулирования отношений, предусмотренная данной нормой, является весьма узкой в связи с тем, что нецелесообразно ограничиваться только одним частным случаем. Полагаем, практика может столкнуться с иными ситуациями, когда будет иметь место сложный процесс смены собственника и реорганизации юридического лица, в которых будет возникать не решенный в законодательстве вопрос о сроке действия коллективного договора. На сегодняшний день в ст. 367 ТК Беларуси установлены правила о сроке действия коллективного договора отдельно в случае реорганизации юридического

лица и отдельно в случае смены собственника имущества.

В законодательстве не решен вопрос о действии коллективного договора при изменении состава учредителей (участников) организации. Поскольку большинство решений, отнесенных к ведению общего собрания учредителей (участников), принимается простым большинством голосов, вопрос о действии коллективного договора может возникнуть в случае смены состава учредителей (участников) на 50% и более. Полагаем, что в коллективном договоре можно предусмотреть, что в данном случае он остается в силе и действует до заключения нового.

Последние изменения коснулись и ст. 375 ТК Беларуси, которая посвящена вопросам контроля за исполнением коллективного договора, соглашения. Ранее в статье было закреплено, что данный контроль осуществляют стороны, а также специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, к которым относились, в частности, прокуратура и Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Законом внесены изменения, которые из круга контролируемых субъектов исключили специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Полагаем, что данное изменение вполне оправдано, поскольку коллективные договоры и соглашения не относятся к законодательству о труде и, следовательно, указанные государственные органы не должны следить за исполнением коллективных договоров и соглашений. В свою очередь в качестве контролирующего субъекта был добавлен профсоюз, что является логичным, так как ст. 16 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах Республики Беларусь» (далее – Закон о профсоюзах) закрепляет право профсоюзов на осуществление общественного контроля за выполнением коллективного договора, соглашения. Полагаем, что в коллективных договорах и соглашениях сторонам следует уделять больше внимания вопросам контроля и ответственности за соблюдением их исполнения.

Проанализировав внесенные изменения и дополнения в гл. 35 ТК Беларуси, можно сделать вывод о том, что Законом устранены некоторые терминологические неточности, Трудовой кодекс

дополнен новыми нормами, однако следует особо подчеркнуть, что данный кодекс все еще содержит ряд достаточно серьезных недостатков в сфере коллективно-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений, которые, к сожалению, не подверглись изменениям и дополнениям Законом. Рассмотрим некоторые из них.

1. Правовая природа коллективного договора

В научной литературе давно обращают внимание на то, что необходимо дать четкое определение понятиям «коллективный договор» и «соглашение», однако единое мнение о правовой природе коллективных договоров и соглашений не выработано ни учеными-юристами, ни законодателем.

В соответствии с Рекомендацией Международной организации труда о коллективных договорах № 91 1951 г. (далее – Рекомендация МОТ № 91) коллективный договор – любое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, нанимателем, группой нанимателей, а с другой, – одной или несколькими представительными организациями трудящихся либо, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны [3].

Однако законодательством Республики Беларусь коллективные договоры отнесены к локальным нормативным правовым актам, в то время как по своей правовой природе они являются нормативными соглашениями. В силу п. 3 ст. 7 ТК Беларуси коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством, относятся к источникам регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В связи с этим, возникает вопрос о соотношении коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных правовых актов.

Коллективные договоры являются результатом совместного правотворчества нанимателей, работников в лице их представительных органов, тогда как локальные нормативные правовые акты – это акты хозяйской власти нанимателя (лишь в отдельных случаях согласуемые или принимаемые с учетом мнения представительных органов работников). С учетом принципа социального партнерства – отказ от односторонних действий, нарушающих договоренность – можно констатировать, что коллективный договор обла-

дает приоритетом над локальными нормативными правовыми актами.

В вопросе места коллективных договоров в системе источников трудового права мировая практика складывается следующим образом. Например, в одних странах (развивающихся) коллективные договоры играют незначительную роль и не обладают приоритетом над иными источниками правового регулирования, в других (Франция, Италия, Бельгия) – они практически приравнены к законам и таким образом, обладают приоритетом и над локальными нормативными правовыми актами, в третьих – коллективные договоры доминируют над законами (Дания) [4, с. 63].

В отдельных странах (Греция, Португалия, Румыния, Словакия, Испания, США) заключение коллективных договоров стало предметом критического анализа, вследствие чего правительства прямо либо косвенно принимают все меры для отказа от коллективно-договорного регулирования трудовых отношений [5, с. 25]. Данное обстоятельство обусловлено в первую очередь тем, что в условиях экономического кризиса, в которых находятся данные государства, изменение социально-экономических условий является невозможным. В связи с тем, что коллективный договор заключается с целью улучшения условий труда работников по сравнению с условиями, установленными законодательством, а в рамках кризиса во многих государствах это невозможно, в целях избежания конфликтов правительства критикуют и подавляют инициативу заключения коллективных договоров.

Полагаем, что в ТК Беларуси должны быть четко определены и закреплены правовая природа коллективных договоров и их место в системе источников трудового права.

2. Представительство интересов сторон

Заключению коллективного договора предшествует проведение коллективных переговоров, и, как указано в Конвенции Международной организации труда № 98 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., проведение коллективных переговоров осуществляется на добровольной основе, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективного договора, соглашения [3].

Для правильного определения сторон коллективного договора необходимо более детально рассмотреть каждую из них.

На основании ст. 363 ТК Беларуси стороной в коллективном договоре выступает **наниматель** или уполномоченный им представитель. Однако уполномоченный представитель нанимателя не может быть стороной в коллективном договоре. Вне зависимости от того, кто выступил представителем, кто подписал коллективный договор, стороной будет являться наниматель. Следовательно, в ст. 363 ТК Беларуси слова «*наниматель или уполномоченный им представитель*» следует заменить на «*наниматель в лице уполномоченного представителя*».

В отношении представительства **работников** также существует ряд неточностей. В ст. 354 ТК Беларуси указывается, что представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников.

В соответствии со ст. 1 ТК Беларуси (до изменений и дополнений, внесенных Законом) профсоюз представлял собой добровольную общественную организацию, целью существования которой являлась защита трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов. Внесенные изменения в определение профсоюза фактически расширили круг лиц, чьи интересы могут защищаться до неопределенного, т.е. фраза «своих членов» была исключена.

Напомним, что аналогичная формулировка понятия «профессиональный союз» существует в Законе о профсоюзах, таким образом, была упразднена коллизия нормативных правовых актов [6]. Полагаем, данное противоречие хотя и было устранено, но в неверном направлении. В соответствии с ТК Беларуси необходимо было приводить Закон о профсоюзах, а не наоборот. Полагаем, что данные изменения вносят неясность в правоотношения, возникшие в связи с представительством интересов работников, не являющихся членами профсоюза, а также в вопросы распространения коллективного договора на данных работников.

С другой стороны, *de jure* в Республике Беларусь могут создаваться и действовать «*иные представительные органы работников*», однако *de facto* законодателем не предусмотрен порядок создания и деятельности данных органов, сводя к нулю возможность представительства интересов работников иными, не профсоюзными представительными органами, что ограничивает работников в праве на участие в заключении коллективных договоров,

а также противоречит общепризнанному принципу международного права в сфере труда – свободе объединения в связи с тем, что наличие указанного пробела в законодательстве на практике, на наш взгляд, вынуждает работников, желающих участвовать в заключении коллективного договора и не являющихся членами профсоюза, вступить в профсоюз либо лишает их права на ведение коллективных переговоров.

Исходя из того, что в соответствии с внесенными изменениями профсоюз может отстаивать интересы не только своих членов, но и иных работников – не членов профсоюза, в существовании иного, не профсоюзного представительного органа работников, по мнению белорусского законодателя, нет смысла.

Однако мировой опыт свидетельствует о возможности существования и иных представительных органов трудящихся. К примеру, в Германии объединения работников или работодателей именуются коалициями (Koalition), которые создаются для охраны и улучшения условий труда, строятся на добровольной, частноправовой основе; носят постоянный либо продолжительный характер и являются «свободными от указаний», т.е. независимыми от государства и общественно-политических сил [7, с. 30].

В тех организациях, где не существует профсоюза, интересы трудового коллектива могут отстаивать представители данного коллектива. Такая форма чистого представительства интересов работников широко развита в Испании, Греции и Португалии. По законодательству Франции допускается возможность заключать коллективный договор с работодателем самими работниками непосредственно без представления их интересов профсоюзом, однако лишь в исключительном случае: если в организации работают менее 50 служащих [7, с. 80].

3. Сфера действия коллективного договора

В соответствии со ст. 4 Рекомендации МОТ № 91 положения коллективного договора должны распространяться на всех трудящихся соответствующих категорий на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусмотрено иного. Таким образом, коллективный договор распространяет свое действие на всех работников и нанимателей, от имени которых он был заключен. В случае если интересы работников отстаивает профсоюз, действие договора

автоматически не распространяется на всех работников организации, а распространяется лишь на членов профсоюза, если иное не определено коллективным договором [3].

Согласно ст. 365 ТК Беларуси коллективный договор будет распространяться на работников, от имени которых он не заключался, только в том случае, если они выразят свое согласие на это в письменной форме, а не в случае, если они будут ознакомлены с коллективным договором.

При этом в ст. 54 и 373 ТК Беларуси установлена обязанность нанимателя ознакомить всех работников, в т.ч. впервые принятых на работу, с действующим у него коллективным договором, соглашениями. Как отмечает А.А. Войтик, в указанных статьях речь идет о коллективном договоре организации, а также о соглашениях (Генеральном, тарифном и местном), которые распространяют сферу своего действия на данную организацию [8]. Однако законодательством не установлены порядок и сроки ознакомления, в связи с чем полагаем, что для усиления гарантий прав работников следует предусмотреть в ТК Беларуси сроки такого ознакомления.

В трудовом законодательстве Беларуси не решен вопрос и о распространении сферы действия коллективного соглашения на нанимателей и работников, от имени которых оно не заключалось.

В целях увеличения количества нанимателей и работников, вовлеченных в коллективно-договорное регулирование трудовых и иных социально-экономических отношений, установления достойных условий и оплаты труда работников, работающих в определенной сфере производства или на определенной территории, в законодательстве следует предусмотреть порядок распространения сферы действия соглашений.

Данный порядок может быть примерно следующим: *«Государственный орган, являющийся стороной коллективного соглашения, официально публикует предложение о присоединении к соглашению нанимателей, которые осуществляют свою деятельность в данной отрасли (или на данной территории) и не участвовали в заключении указанного коллективного соглашения. Официальное предложение должно быть опубликовано в газете «Рэспубліка» (или указать иное издание) в 30-дневный срок с момента заключения соглашения и содержать сведения о сторонах коллективного соглашения, его регистрации и источнике опубликования.*

Наниматели, осуществляющие свою деятельность в данной отрасли (или на данной территории) и не участвовавшие в заключении коллективного соглашения, имеют право по согласованию с действующим у них представительным органом (органами) работников присоединиться к нему, подав соответствующее заявление в государственный орган (указать название), заключивший соглашение».

Заключение

С учетом проведенного анализа полагаем, что изменения и дополнения, внесенные Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», можно разделить на три группы:

- во-первых, формально терминологические изменения, которые коснулись п. 7 ч. 2 ст. 364 и ч. 2 ст. 370 ТК Беларуси и, по сути, существенным образом не влияют на регулирование коллективных трудовых отношений;
- во-вторых, существенные дополнения, которые были внесены в ч. 5 ст. 367 ТК Беларуси. Однако, несмотря на позитивную тенденцию в регулировании вопроса действия коллективного договора при смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества, имеется ряд недостатков, как в формулировке самой нормы, так и в ее содержании;
- в-третьих, обоснованные изменения, коснувшиеся ст. 375 ТК Беларуси, в которой был упорядочен круг контролирующих субъектов за соблюдением коллективного договора, соглашения. В качестве таковых указаны стороны коллективного договора, соглашения и профсоюзы.

Отдельно следует выделить **необходимые изменения и дополнения** действующего трудового законодательства, **которые остались без внимания со стороны белорусского законодателя**. К таким проблемным вопросам, в частности, относятся правовая регламентация природы и определения коллективных договоров, их места среди иных источников правового регулирования и источников права, сферы их действия и распространения, а также вопросы представительства интересов трудящихся в процессе заключения коллективного договора. Это обосновывалось в монографиях Е.А. Волк и К.Л. Томашевского [9; 10].

Список цитированных источников

1. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 8 янв. 2014 г. № 131-З // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 24.01.2014. – 2/2129.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 4. – 2/1777.

3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1919–1956. Т. 1. – Женева, 1991. – 1159 с.

4. Киселев, И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учеб. пособие для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Норма: Инфра-М, 2001. – 371 с.

5. Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям: Доклад VI. – Женева: МБТ, 2012. – 121 с.

6. Лебедев, В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 2 / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. Заслуженного юриста РФ, чл.-корр. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2009. – 192 с.

7. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апр. 1992 г. №1605-XII // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 23, 2/146.

8. Войтик, А.А. Об обязанности нанимателя знакомить работника с коллективными соглашениями / А.А. Войтик // Отд. кадров. – 2005. – № 12. – С. 23–24.

9. Волк, Е.А. Нормативные соглашения в трудовом праве: монография / Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2013. – 164 с.

10. Томашевский, К.Л. Система источников трудового права Беларуси: история, теория и практика / К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.

Summary

The article examines the issues of improving the collective bargaining labour and related relationships, in connection with the adoption of the Law of the Republic of Belarus of 08.01.2014 № 131-Z “On Amendments and Additions to the Labour Code of the Republic of Belarus”. The authors analyzed the changes, conclusions and recommendations for its use in practice are given.

Статья поступила в редакцию 01.02.2014

А.В. Скоробагатько, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского и трудового права Одесской национальной морской академии

УДК 349.3:369

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация

В статье раскрывается сущность правовой политики и определяются направления ее реализации в пенсионном обеспечении. Критически оцениваются недостатки правовой политики в этой сфере и обосновываются конкретные предложения относительно ее совершенствования.

Введение

В современных условиях реформирования правовой системы Украины наблюдается значительный интерес ученых-юристов к исследованию как теоретических, так и практических вопросов пенсионного обеспечения. Эти важные для общества проблемы неоднократно поднимали в своих научных трудах Н.Б. Болотина, Н.Д. Бойко, Г.С. Гончарова, Н.И. Иншин, Л.И. Лазор, И.В. Оклей, С.Н. Прилипко, Я.В. Симутина, И.М. Сирота, С.Н. Синчук, Б.И. Сташків, Н.Н. Хуторян, М.Н. Шумило, О.Н. Ярошенко. Однако, несмотря на наличие диссертационных и монографических исследований, значительного количества публикаций в научной литературе, в отраслевой науке отсутствуют работы, в которых бы комплексно исследовались вопросы формирования правовой политики в этой сфере. Поэтому данный вопрос требует дополнительного изучения и соответствующей правовой оценки.

Целью данной статьи является определение сущности и направлений реализации правовой политики в пенсионном обеспечении, выявление ее недостатков в этой сфере и обоснование конкретных предложений по ее совершенствованию. В рамках данной публикации проанализируем лишь некоторые ключевые проблемы этого явления, в частности аспекты законодательной политики в пенсионной сфере.

Основная часть

Стабильное и прогрессивное развитие современного украинского общества зависит от взаимодействия многих факторов: политических, экономических и социальных. Вместе с тем особая роль в этом процессе принадлежит праву, которое определяет и обеспечивает права человека (в т.ч. право на достойное пенсионное обеспечение), эффективность функционирования демократических институтов государства.

С начала 90-х годов XX века в Украине (стране с трансформирующейся экономикой) стало очевидным появление новых социальных рисков. Рыночная экономика не смогла самостоятельно ответить на такие вопросы, как занятость населения (особенно рост безработицы среди молодежи и лиц предпенсионного возраста), низкие заработки, незащищенность труда, которая привела к широко распространенной трудовой миграции, выплата мизерных пособий и пенсий и т.д. Тезис о том, что «рынок сам все урегулирует наилучшим образом», оказался мифом [1, с. 50]. Реформаторам переходного периода не удалось адекватно определиться в политических стратегиях и реализовать в своих социальных программах остро стоящие в обществе социально-экономические проблемы.

Пенсионная система не стала исключением, более того, она как лакмусовая бумага проявила

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

возникшие проблемы. Серьезным недостатком современной пенсионной системы остается отсутствие концептуального подхода к формированию отраслевого законодательства, а несовершенство и излишнее количество нормативных актов в действующем пенсионном законодательстве объясняет их многочисленные дефекты, низкую эффективность, что на практике вызывает частые нарушения права граждан на пенсионное обеспечение.

Однако необходимо отметить, что за годы независимости высшими органами власти Украины (как законодательной, так и исполнительной) в разных составах принимались законы, утверждались программы, издавались указы, разрабатывались концепции и стратегии, направленные на решение проблем и минимизацию рисков в пенсионном обеспечении. Так, в декабре 1993 г. была утверждена Концепция социального обеспечения населения Украины; в 1998 г. Верховная Рада Украины принимает Закон Украины «Основы законодательства Украины об общеобязательном государственном социальном страховании»; Указ Президента Украины от 13.04.1998 № 291/98 «Об основных направлениях реформирования пенсионного обеспечения в Украине»; 09.07.2003 в Украине были приняты два важнейших закона «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» и «О негосударственном пенсионном обеспечении», которые вступили в силу с 01.01.2004, обозначив начало реформы. В октябре 2009 г. распоряжением Кабинета Министров Украины № 1224-р была одобрена очередная Концепция дальнейшего проведения пенсионной реформы, а Закон Украины № 3668 от 08.07.2011 «О мероприятиях по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» ознаменовал следующий этап реформирования.

Однако анализ начатого реформирования свидетельствует, что в существующих условиях принятые меры оказались малоэффективными. Меры (которые чиновники называют пенсионной реформой), принятые государством в этой области, действительно носят поверхностный характер, лишены единой генеральной линии, четких приоритетов и ориентиров. Такие попытки реформирования социальной сферы четко обозначила Я.В. Симутина, отметив, что любая «программа реформ» еще не означает их реального проведения и, как показывает практика, во многих случаях остается воплощенной лишь на бумаге [2, с. 114].

Осуществляемая в этой области правовая политика (а вернее, ее отсутствие) очень далека от соответствия требованиям последовательности, системности и научной обоснованности. Иначе чем можно объяснить многочисленные изменения и дополнения в нормативно-правовых актах, а тем более, неприятие значительной частью граждан внедряемых властью изменений? Поэтому, характеризуя последние пенсионные законы, авторитетный отечественный ученый, профессор Н.Н. Хуторян указывает, что эти законы далеки от совершенства, поскольку они не реализуют той основной задачи, которая возлагалась на пенсионную реформу, – обеспечить достойную жизнь нетрудоспособных лиц. По мнению Н.Н. Хуторян, практическое применение этих законов привело к резкой диспропорции в пенсионном обеспечении лиц, вышедших на пенсию до введения в действие этих законов, и лиц, которые выходят на пенсию сейчас [3, с. 311].

Не только упомянутые, но и многие другие проблемы, возникшие в период утверждения Украины как правового и социального государства, реально поставили вопрос формирования в нынешних социально-экономических условиях новой эффективной правовой политики, которая должна положительно сказаться на выполнении государством своих функций, а также обеспечить реализацию прав ее граждан.

Что же вообще понимается в научной литературе под правовой политикой государства? Глубокое толкование этого правового явления в широком и узком значении дает правовед, академик Ю.С. Шемшученко. По его мнению, правовая политика государства в широком смысле – это политика государства, основанная на праве, в узком – государственная политика в правовой сфере общественной жизни [4, с. 38]. В структуре правовой политики, как отмечает ученый, проявляются различные виды и формы ее направлений, в частности, в зависимости от содержания она может быть правоустанавливающей, правоприменительной, правоохранительной, уголовно-правовой, исправительной и т.д., а в зависимости от времени, на которое рассчитана, – текущей или перспективной [4, с. 38]. Таким образом, можно сделать логический вывод, что под правовой политикой следует понимать совокупность идей, задач, программ, методов, необходимых для становления и развития регулирования и охраны общественных отношений с помощью права.

Характеризуя это довольно сложное правовое явление, важно определить его концептуальное назначение. По нашему мнению, это – формирование эффективно действующего механизма реализации прав и свобод граждан и наиболее полное их обеспечение; укрепление дисциплины, законности и правопорядка; воспитание сознания и правовой культуры населения; нацеленность на достижение положительных результатов. Бесспорно, результативная правовая политика играет значимую роль в развитии теории права, определяет направления формирования всей системы права и влияет на развитие отдельной отрасли права.

В сфере пенсионного обеспечения указанные выше направления в определенной степени реализуются, но это не дает основания утверждать о наличии правовой политики в этой сфере. Кроме того, анализируя ситуацию вообще, следует признать, что правовая политика в сфере пенсионного обеспечения отражает наличие общих проблем украинской правовой политики в целом и не может быть эффективно усовершенствована как отдельно взятое направление.

Не углубляясь подробно в содержание каждого из элементов правовой политики (ведь каждое ее направление может быть предметом отдельного исследования), проанализируем только некоторые первостепенные вопросы этого явления – сконцентрируемся на вновь возникших проблемах, на таком направлении правовой политики в пенсионной сфере, как законотворчество, а также сделаем попытку определить возможные пути его совершенствования.

Законодательная политика в сфере пенсионного обеспечения, как уже отмечалось, малоэффективна и характеризуется отсутствием системного подхода к формированию отраслевого законодательства, а также низким уровнем его кодификации, что негативно влияет на развитие социально значимой отрасли права. В то же время необходимо отметить, что Украина достигла уровня ведущих европейских стран по количественным показателям законотворчества. Однако, как справедливо отмечает Ю.С. Шемшученко, проблемой является качество наших законов. «Разве не об этом свидетельствует то, – пишет он, – что 90% законов – это дополнения и изменения в уже действующие законы и законы о ратификации международных договоров... и так будет до тех пор, пока будет игнорироваться системность и плановость

в развитии нашего законодательства» [5, с. 65]. Поэтому, обращаясь к такой правовой сфере, как социальное законодательство, следует применять понятие системы социального законодательства. Ведь одним из показателей качества законов, на который обращает внимание Ю.С. Шемшученко, является их системность, проявляющаяся, с одной стороны, во взаимосвязи законов, а с другой, – в степени юридического охвата той сферы общественных отношений, которую они призваны регулировать.

Сегодня общество понимает, что эффективная пенсионная система не может быть создана мгновенно и на ее развитие необходимо достаточно длительное время. Поэтому развитие пенсионной системы не может осуществляться хаотически, без соответствующей стратегии. Пенсионный кодекс должен закрепить основы этой системы и определить общее видение дальнейшего ее развития [2, с. 123]. Такой правовой позиции придерживается большинство исследователей реформы пенсионной системы в Украине, в частности Н.Б. Болотина, С.Н. Прилипко, Б.И. Сташків, Н.Н. Хуторян, М.Н. Шумило и др. На необходимость кодификации пенсионного законодательства указывают и российские ученые Ю.В. Васильева, С.И. Кобзева, Е.Е. Мачульская, Э.Г. Тучкова. Высокое значение процесса кодификации отмечает и известный российский ученый В.М. Лебедев. Он пишет, что сегодня, как никогда ранее, необходимо стабильное законотворчество, тем более на уровне кодексов. Современному законодателю пора повзрослеть, стать консерватором в хорошем смысле этого слова. Он, как и врач, обязан руководствоваться правилом «не навреди». Лучше воздержаться от принятия несовершенного закона, чем, приняв его, уже на следующий день громко заявлять, что он несовершенен [6, с. 35].

В связи с этим достаточно удачным считаем суждение Ю.В. Васильевой о том, что законодательство по социальному обеспечению остро нуждается в интеграции, повышении степени связанности и согласования его норм. Отсутствие должной системности в этой сфере приводит ко многим негативным последствиям, в частности к тому, что процессы дифференциации в праве социального обеспечения фактически преобладают над процессами унификации, причиняется вред не только праву, но и качеству общественных отношений, чем и обуславливается их неоправданная разница, их неоправданное отличие [7]. С та-

ким утверждением мы в целом соглашаемся, поскольку именно введение в пенсионное законодательство норм, регулирующих и систематизирующих непростой механизм назначения пенсий, позволит выйти нашему государству не только на новый уровень правового развития в целом, но и позволит проводить пенсионную реформу более упорядоченно.

Таким образом, можно сделать вывод, что одной из первоочередных задач правовой политики в условиях реформирования современной пенсионной системы является неотложная кодификация пенсионного законодательства. На наш взгляд, важность такого шага объясняется тем, что принятие Пенсионного кодекса решит ряд задач, а именно:

1) позволит систематизировать законодательство;

2) упорядочит внутреннюю правовую связь его норм, повысит качество и усовершенствует механизм их реализации;

3) будет способствовать равномерному развитию отрасли.

На наш взгляд, еще до принятия Пенсионного кодекса нужно ускорить меры по внедрению второго уровня пенсионной системы. Для этого, как уместно отмечает А.А. Нечай, нужно немедленно создать правовую базу, без которой невозможно завершить институционную и техническую подготовку к введению сложной системы обязательного накопительного пенсионного страхования. Верховная Рада должна как можно скорее принять закон, в котором четко определялись бы права и обязанности всех государственных институтов, задействованных в работе второго уровня пенсионной системы [8, с. 6].

Важно также отметить, что существенным недостатком законодательной политики в сфере пенсионного обеспечения является ее несоответствие существующему уровню общественного развития и потребностям граждан Украины. Законодатель достаточно часто посредством принятия правовых актов пытается решить текущие проблемы, не имея при этом соответствующего организационного и финансового обоснования. Поэтому мы полностью поддерживаем точку зрения Ю.А. Тихомирова, что в процессе развития законодательства следует решать две главные проблемы: строже увязывать его с реформами, которые вводятся, с одной стороны, и обеспечивать целостность и четкую структуру законодательства, мобильность и устойчивость его отрас-

лей – с другой стороны. В противном случае, если «привязывать» законы только к текущим задачам, тогда это приведет к правовому хаосу [9, с. 10]. Действительно, социальное законодательство должно соответствовать общему направлению внедряемых реформ, а также цели социального, правового, политического и экономического развития общества.

Весомое условие эффективности правовой политики в сфере социального обеспечения – ее финансовое обеспечение (особенно острой является проблема финансирования выплаты пенсий, о чем свидетельствует ежегодный дефицит бюджета Пенсионного фонда). В этом вопросе важно, чтобы фискальная политика была более лояльной как для работодателей, так и для работников и более открытой, чтобы было понятно, каким образом накапливаются средства на финансирование пенсий и какие механизмы в этом задействованы.

Заключение

При формировании правовой политики в пенсионном обеспечении, возможно, в большей степени, чем в других сферах общественной жизни, следует учитывать традиции и сохранять преемственность правового регулирования. Считаем целесообразным в современных условиях не отказываться от льгот в пенсионном обеспечении и сохранить такие виды пенсий, как пенсии за выслугу лет и льготные пенсии по возрасту. Следует также учесть и опыт Российской Федерации по введению досрочных пенсий, который нами расценивается как негативный, поскольку такое нововведение не улучшило пенсионное обеспечение лиц, которые работали в тяжелых и вредных условиях труда, и не нашло должной поддержки ни в обществе, ни в научных кругах [10, с. 518].

Важно также принимать во внимание, что реализация правовых актов, а нередко и целых направлений правовой политики, может тормозиться из-за недостаточных правовых знаний населения. Однако создается впечатление, что государство полностью удовлетворяет низкий уровень правосознания граждан, поскольку оно ведет себя в вопросах правового воспитания совершенно инертно. Поэтому формирование правовой культуры, правосознания граждан в сфере пенсионного обеспечения должно стать обязательным условием реализации правовой политики. Вместе с тем необходимо осознавать, что правовое сознание населения не успевает за стремительным про-

цессом изменения законодательства и часто таким, который вообще трудно объяснить, что, скорее, напоминает «шараханье из одной стороны в другую» [9, с. 10].

В современных условиях проблема внедрения международных стандартов приобрела для Украины практическое значение. Правительству необходимо целенаправленно внедрять в государстве европейские стандарты, прежде всего в экономической и социальной сферах, поскольку ныне действующие нормы не соответствуют реальным жизненным потребностям человека и не могут обеспечить их. Так, установленный на законодательном уровне размер минимальной пенсии сейчас настолько мизерный, что не может выступать ни как экономическая категория, ни как социальная гарантия. Однако состояние дел относительно ратификации Украиной международных актов в сфере социального обеспечения остается крайне неудовлетворительным. Таким образом, мы можем утверждать, что недостаточная ориентированность на международные стандарты обеспечения остается существенным недостатком законодательной политики в социальной сфере, а ратификация международных норм по проблемам пенсионного обеспечения способна дать значительный импульс развитию правовой политики. К сожалению, государство эту возможность использует плохо.

Главное направление правовой деятельности государства состоит в обеспечении уже принятых стратегий, большинство которых сфокусировано на достижении общественного блага через реализацию целей правовой политики. При этом законодатель обязан заботиться о том, чтобы правовая политика воспринималась в обществе и была результативной, и именно поэтому она должна базироваться на определенных принципах. По данному вопросу убедительно выразил свою точку зрения академик Ю.С. Шемшученко, который утверждает: для того чтобы правовая политика была эффективной, она должна базироваться на выработанных теорией и практикой принципах: социальной обусловленности, научной обоснованности, стабильности, демократичности и гуманности, справедливости, согласованности интересов личности и государства, приоритетности прав человека, соответствия международным стандартам, прозрачности и гласности [4, с. 38]. Если названные принципы удастся реализовать, то реальные цели правовой политики будут соответствовать

определенным в Конституции целям социального государства, а право социального обеспечения будет направлено на решение своих первоочередных социальных задач, и только потом его эффективное функционирование сможет способствовать развитию экономики, где у него, несомненно, есть немалый потенциал.

И, наконец, нельзя не отметить то, что значение вопроса создания правовой политики и перспектив ее становления в Украине определяется не тем, насколько непротиворечивой будет разработана ее научная концепция, а тем, насколько государство может воплотить эту концепцию в жизнь. Стратегия правовой политики должна быть направлена на достижение основной цели – существенного улучшения пенсионного обеспечения. Эта проблема существует не один год и требует безотлагательного решения.

Список цитированных источников

1. Куренной, А.М. Дифференциация или дискриминация / А.М. Куренной // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 47–50.
2. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні: монографія / Н.М. Хуторян, М.М. Шумило, М.П. Стадник [та ін.]. – Київ: Ін Юре, 2012. – 540 с.
3. Хуторян, Н.М. Нова пенсійна реформа чи наступ на пенсійні права громадян України? / Н.М. Хуторян // Правова держава. Вип. 22. – Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2011. – С. 311–316.
4. Шемшученко, Ю.С. Правова політика / Ю.С. Шемшученко // Юридична енциклопедія: В 6 т. / редкол. Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) [та ін.]. – Київ: Укр. енциклопедія, 2003. – Т. 5. – 736 с.
5. Шемшученко, Ю.С. Український парламентаризм: проблеми становлення і розвитку / Ю.С. Шемшученко // Правова держава. – К., 1998. – Вип. 9. – С. 58–68.
6. Лебедев, В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. Заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

7. Васильева, Ю.В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблем: автореф. дис. на соиск. науч. степени докт. юрид. наук: спец. 12.00.05. «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ю.В. Васильева; Моск. гос. юрид. академ. им. О.Е. Кутафина. – Москва, 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.msal.ru/main/aspyr51.html>.

8. Нечай, А. Гроші на старість: випробування кризою / А. Нечай // Урядовий кур'єр. – 24 червня 2009. – № 111. – С. 6.

9. Тихомиров, Ю.А. Концепция развития российского законодательства / Ю.А. Тихомиров. – М.: Городец, 2004. – 848 с.

10. Мидонова, Е.А. Проблемы дифференциации в досрочном пенсионном обеспечении отдельных категорий граждан / Е.А. Мидонова // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 517–522.

Summary

The article analyzes the essence of law policy and determines the directions of its realization in provision of pensions. The limitations of law policy are estimated critically in this law field and the specific proposals are also introduced to development such law policy.

Статья поступила в редакцию 03.02.2014

Я.В. Симутина, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник Института государства и права имени В.М. Корецкого НАН Украины

УДК 349.2

СРОКИ В СИСТЕМЕ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация

В статье рассматриваются основные подходы к определению сроков как юридической категории в трудовом праве. Изучается соотношение срока и времени, выделяются особенности правового срока как части времени и как юридического факта. Отдельное внимание уделяется исследованию роли и места сроков в системе юридических фактов с учетом их двойственной природы. Для решения вопроса о месте сроков в общей классификации юридических фактов в трудовом праве предлагается разграничивать сроки-периоды и сроки-моменты. Сроки-периоды как сложные правовые явления могут рассматриваться и в качестве абсолютных событий (если начало течения срока не обусловлено волей субъекта), и в качестве относительных (если есть такая обусловленность). Сроки-моменты, не обусловленные волей участников правоотношений, относятся к абсолютным событиям. Дается определение понятия срока в трудовом праве, раскрываются его признаки. Рассматриваются способы закрепления сроков в трудовом законодательстве Украины. Акцентируется внимание на проблемах законодательной регламентации сроков и необходимости ее усовершенствования.

Введение

Для эффективного правового регулирования социально-трудовых отношений необходима надлежащая правовая регламентация юридических сроков, с которыми непосредственно связывается возникновение, изменение и прекращение трудовых прав и обязанностей субъектов правоотношений.

С длительностью и/или наступлением сроков, установленных в законодательстве о труде, взаимосвязано также соблюдение государственных гарантий по обеспечению защиты прав и интересов как работников, так и работодателей.

Основная часть

Понятие юридического срока, как известно, берет начало в римском праве, в котором срок понимался как промежуток времени либо конкретная календарная дата, определяющая момент наступления, окончания или выполнения определенного события, имеющего правовое значение.

Наибольшее количество работ, посвященных правовым срокам, можно встретить в науке гражданского права (в частности, В.П. Грибанова, О.С. Иоффе, О.А. Красавчикова, И.Б. Новицкого,

Е.А. Суханова), общей теории права, уголовном праве и процессе, а также и в науке трудового права. Свои работы указанной тематике посвятили такие ученые-трудовики, как С.В. Вишневецкая, А.З. Долова, А.Д. Зайкин, П.И. Жигалкин, В.Д. Мордачев, Е.В. Мотина, А.С. Пашков, С.В. Передерин и др.

Несмотря на различные подходы к определению понятия «правовой срок», встречающиеся в научной литературе, большинство ученых – правоведов, в т.ч. представители науки трудового права, рассматривают сроки в качестве особых юридических фактов, влекущих наступление определенных правовых последствий. Можно сказать, что особенностью срока как разновидности юридического факта является автоматическое видоизменение существующего правоотношения в момент наступления определенного момента времени. В связи с этим необходимо определить понятие срока и времени, а также место сроков в системе юридических фактов.

Как отмечает А.З. Долова, в тех случаях, когда со сроком не связывается наступление юридических последствий, он не подвержен правовому воздействию и не может быть предметом изучения юридической науки [1, с. 44].

Поэтому следует согласиться и с тем, что срок как юридический факт и время как объективная реальность соотносятся как часть и общее. Срок содержит элемент субъективного (устанавливаются границы, порядок его исчисления), поэтому можно говорить о сроке как о субъективном факторе и как о времени – объективной реальности [2, с. 5].

Таким образом, правовой срок в отличие от срока как части времени в общем понимании характеризуется следующими свойствами:

- он устанавливается для определенных целей;
- он определяется, как правило, временными рамками;
- сознательно выбираются единицы измерения сроков: год, месяц, день и т.п.;
- срок допускает возможность манипуляций с ним, т.е. он может быть продлен, приостановлен, возобновлен и т.д.;
- правовой срок непосредственно либо косвенно влечет наступление определенных последствий, что и позволяет рассматривать его в качестве особого факта в системе юридических фактов в трудовом праве.

Другая часть научной дискуссии вокруг исследуемой категории посвящена месту срока в общепринятой классификации юридических фактов – делении последних на события и действия.

Так, большинство исследователей относит сроки к первой группе юридических фактов – событиям. В частности, О.А. Красавчиков считал, что правовой срок истекает независимо от воли человека, поэтому его наступление (истечение) есть не что иное как абсолютное юридическое событие [3, с. 168]. Вместе с тем, как отмечает Р.О. Халфина, не всегда правовые последствия, связанные с течением времени, не зависят от воли людей. Так, истечение срока исковой давности свидетельствует о том, что уполномоченное лицо не приняло меры для осуществления своего права, а непредъявление иска на протяжении установленного срока, по ее мнению, является актом волевого поведения [4, с. 289].

Л.Я. Гинцбург также убедительно доказывал, что трудовой стаж, являющийся юридическим фактом и имеющий значение для реализации ряда правоотношений, следует относить к действиям, поскольку истечение времени наполнено трудовой деятельностью как актом волевого поведения [5, с. 25–30].

В своем исследовании, посвященном проблематике процессуальных сроков, Е.В. Исаева ука-

зывает на то, что по своей юридической природе срок ближе всего к фактам – событиям, и определяет место правовых сроков среди фактов – носительных событий, утверждая, что «к юридическим фактам – абсолютным событиям нельзя отнести ни один из правовых сроков». Отправной точкой такого утверждения служит довод о том, что сроки установлены человеком «в целях упорядочивания осуществляемой им деятельности, путем соотнесения с фактором времени» [6, с. 75]. Исходя из данного утверждения все юридические факты-события, раз они закреплены человеком в качестве юридически важных, порождающих правовые последствия обстоятельств и соотнесены с множеством явлений и процессов, являются относительными, что вызывает сомнения.

Некоторые исследователи считают, что в определенных случаях сроки следует относить к юридическим фактам-событиям, наступление которых не зависит от воли человека, а в других случаях, когда их начало, приостановление или истечение связаны с действиями участников трудовых правоотношений, – рассматривать как факты-действия. В.Б. Исаков относит сроки к таким юридическим фактам, которые могут выступать только как элементы фактического состава. Срок сам по себе, вне связи с ситуацией, иными юридическими фактами, никакого содержания не несет, он значим как срок чего-либо [7, с. 21–22].

В научной литературе было высказано также предложение рассматривать сроки в качестве самостоятельной внеклассификационной группы вторичных юридических фактов и вынести их за пределы классификации юридических фактов по такому критерию, как действия и события. В.П. Грибанов утверждал, что срок не является ни относительным, ни абсолютным событием, ни действием «так как течение срока есть частный случай течения времени, которое течет независимо от воли и деятельности людей», поэтому срокам в системе юридических фактов следует отвести особое место как чему-то среднему между событиями и действиями [8, с. 250–251].

По мнению С.А. Зинченко, сроки в праве носят всеохватывающий характер, так как касаются всех элементов механизма правового регулирования. Их нельзя связывать лишь с юридическими фактами, как и признавать таковыми даже в качестве волевых правовых обстоятельств. Сроки, как утверждает автор, относятся к одной из разновидностей юридических средств в механизме правового ре-

гулирования, не являющихся юридическими фактами, но создающих те или иные условия и предпосылки (предварительные условия) возникновения и движения права [9, с. 29–30].

Такая неоднозначность во взглядах ученых обусловлена сложностью и разноплановостью срока, который, с одной стороны, является частью непрерывно текущего времени, неподвластного человеческой воле, а с другой стороны, может устанавливаться, продолжаться или возобновляться по инициативе субъектов трудового права, т.е. таким образом зависит от их действий (бездействия).

В большинстве случаев юридическое значение для наступления определенных юридических последствий в трудовом праве имеет не столько срок сам по себе, сколько его длительность, течение и момент наступления или истечения. В связи с этим для определения места сроков в классификации юридических фактов их необходимо рассматривать в совокупности с обстоятельствами, с которыми он установлен, приостановлен и т.п.

Например, в ст. 27 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) предусмотрено, что при заключении трудового договора стороны предусматривают некий испытательный срок [10]. Данный срок не может рассматриваться в качестве самостоятельного юридического факта, поскольку сам по себе никакого юридического последствия не вызывает, а выступает лишь возможным условием трудового договора.

Другой пример. В соответствии со ст. 38 КЗоТ Украины работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив работодателя в письменной форме за две недели. Таким образом, расторжение трудового договора по инициативе работника происходит на основании юридического состава с последовательным накоплением элементов, одним из которых является истечение двухнедельного срока извещения работодателя об увольнении. Следовательно, в большинстве случаев срок, а точнее его установление, прерывание, наступление и т.п., выступает элементом сложного юридического факта либо одним из элементов юридического состава.

Подводя итог, отметим, что правовая природа срока полнее может быть раскрыта именно при соотношении его с волей лица. Это, по мнению М.А. Рожковой, позволяет рассматривать срок в объективном и субъективном аспектах. В объ-

ективном аспекте, который предусматривает собственно истечение либо наступление срока, не зависящего от воли субъектов, он является юридическим фактом-событием. В субъективном же аспекте, предусматривающем, что в зависимости от воли субъектов срок может устанавливаться (определяться), приостанавливаться либо прерываться их действиями либо бездействием, он выступает в качестве действия данного конкретного лица, поскольку сам по себе срок как самостоятельный юридический факт в таких случаях не влечет никаких юридических последствий, но при этом косвенно участвует в их наступлении, будучи элементом юридического состава либо сложного юридического факта [11, с. 27].

Для решения вопроса о месте сроков в общей классификации юридических фактов в трудовом праве целесообразно разграничивать сроки-периоды и сроки-моменты. Так, сроки-периоды имеют в своем составе:

- 1) начало течения срока;
- 2) протяженность срока во времени;
- 3) абсолютно или относительно определенный момент окончания.

При этом, несмотря на то, что все три составляющих срока-периода установлены субъективно и прямо обусловлены социальными интересами участников правоотношений, такие сроки не всегда можно охарактеризовать как относительные события.

Исходя из определения относительных событий как «явлений, вызванных деятельностью человека, но выступающих уже независимо от причин, их породивших» [3, с. 166], для части сроков-периодов начало их течения действительно обусловлено деятельностью субъектов (начало срока может быть связано с действиями работника, например, подача им заявления об увольнении по собственному желанию), а для части сроков-периодов начало обусловлено объективно (например, связано с рождением ребенка). Таким образом, сроки-периоды как сложные правовые явления можно определять в качестве абсолютных событий (если начало течения срока не обусловлено человеческой волей) и в качестве относительных (если есть такая обусловленность). Даже в случае дальнейшего приостановления, продления, восстановления пропущенного срока объективно время течь не перестает, а само приостановление, продление, восстановление срока выступают как закрепленные в схеме юридических

фактов последствия правовых явлений иного порядка.

В свою очередь наступление сроков-моментов (например, достижение определенного возраста, наступление определенной календарной даты и т.п.) волей участников правоотношений не обусловлено, и потому они должны быть определены как события абсолютные.

Помимо вопроса о месте сроков в классификации юридических фактов в науке трудового права можно встретить высказывания относительно разделения сроков в трудовом праве на юридические факты и юридические условия. Следует заметить, что в теории права деление юридически значимых обстоятельств на юридические факты и юридические условия было предложено В.Б. Исаковым, который определил три отличия между ними:

1) юридические факты обуславливают последствия прямо, юридические условия – опосредованно через одно (или более) промежуточное звено (чаще всего через факт-правоотношение);

2) юридические факты связаны с конкретными правоотношениями, а юридическими условиями обычно детерминируются несколько различных правовых связей;

3) юридические факты, как правило, – обстоятельство различного, ситуационного значения, юридические условия в большинстве случаев – длительного действия [7, с. 22].

Опираясь на указанную позицию, российский исследователь О.В. Кузакова пришла к выводу, что истечение правового срока во многих случаях является юридическим условием для наступления определенных правовых последствий. В качестве примера такого юридического условия, необходимого для прекращения трудового договора с работником, автор приводит существование, действие, течение трудового правоотношения [12, с. 13], что, как нам кажется, не совсем корректно, поскольку трудовое правоотношение или же его течение вряд ли можно отнести к срокам.

С учетом изложенного юридический срок в трудовом праве можно определить как отрезок (период, момент) времени, установленный в законодательстве о труде, локальных нормативно-правовых актах, договорах и соглашениях субъектов трудовых правоотношений, с наступлением или истечением которого нормы трудового права связывают возникновение, изменение либо прекращение трудовых прав и обязанностей.

Понятие срока как правовой категории широко используется в любой отрасли, в т.ч. и в трудовом праве. Относительно законодательной регламентации сроков, в частности порядка их исчисления, к сожалению, сохраняется общая тенденция, присущая украинскому трудовому законодательству, а именно его тотальное отставание от практики и научных разработок.

Действующий КЗоТ Украины, принятый в 1971 г., только в 1995 г. был дополнен ст. 241-1, предусматривающей порядок исчисления сроков, предусмотренных данным Кодексом. Однако нельзя признать такое дополнение удачным, поскольку в указанной статье охвачены далеко не все способы определения и исчисления сроков в трудовом праве, существующие на сегодняшний день. Кроме того, сама редакция нормы является сложной для восприятия и применения. Поэтому, конечно, отдельная норма, посвященная определению порядка исчисления сроков, связанных с трудовыми отношениями, в общей части проекта Трудового кодекса Украины является ожидаемой и объективно необходимой.

В трудовом праве имеют свои особенности способы установления сроков, что вытекает из специфических признаков метода правового регулирования данной отрасли, одним из которых является сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений, а также наличие договорного регулирования.

Таким образом, сроки в трудовом праве могут определяться либо конкретизироваться в законодательстве о труде, коллективных соглашениях, локальных нормативно-правовых актах и трудовом договоре. В связи с этим скептически следует оценить редакцию ст. 10 проекта Трудового кодекса Украины, в ч. 1 которой установлено, что сроки возникновения и прекращения трудовых прав и обязанностей определяются данным Кодексом, коллективным договором, трудовым договором, решением суда [13]. Эта статья содержит исчерпывающий перечень правовых актов, в котором, однако, не указаны коллективные соглашения и локальные нормативно-правовые акты.

Сроки, четко установленные законом, не могут изменяться по желанию участников трудовых правоотношений. Например, сроки обращения в комиссию по трудовым спорам или суд, определены в ст. 225 и 233 КЗоТ Украины. В иных случаях законом может устанавливаться максимальный срок, в пределах которого субъекты правоотноше-

ний имеют право совершать те или иные действия. В частности, в ст. 148 КЗоТ Украины установлен месячный срок для применения работодателем дисциплинарного взыскания к работнику со дня выявления дисциплинарного проступка, в пределах которого наложение такого взыскания на работника будет считаться правомерным.

Некоторые сроки, определенные в законодательстве, наоборот, устанавливают минимальную длительность, которую участники трудовых правоотношений вправе увеличивать по взаимному согласию. Например, длительность ежегодного основного отпуска работника составляет 24 календарных дня за отработанный рабочий год, который отсчитывается со дня заключения трудового договора (ст. 75 КЗоТ Украины). В то же время в коллективных договорах и соглашениях длительность такого отпуска может увеличиваться.

Помимо способов установления следует уделить внимание способам определения и исчисления сроков. По общему правилу с этой целью законодатель использует определенную временную единицу. Так, в соответствии со ст. 241-1 КЗоТ Украины сроки возникновения и прекращения трудовых прав и обязанностей исчисляются годами, месяцами, неделями и днями [10]. Данная статья, как уже указывалось выше, не охватывает ни всех временных единиц, ни всех способов определения сроков, которые сегодня *de facto* существуют в трудовом праве. В частности, не указывается об исчислении сроков часами, при этом ст. 66 КЗоТ Украины определяет длительность перерыва для отдыха и принятия пищи не более двух часов. Не нашли закрепления такие единицы времени, как полугодие и квартал, хотя они встречаются на практике, особенно в коллективных соглашениях разного уровня, а также такие способы определения сроков, как календарная дата и указание на действие.

Заключение

Подводя итоги рассмотренной правовой регламентации сроков в системе юридических фактов трудового права, можно обозначить основные выводы.

Совокупность правовых норм, регулирующих различные аспекты сроков в трудовом праве, имеет важное значение практически для всех отношений, входящих в предмет данной отрасли.

Для решения вопроса о месте правовых сроков в системе юридических фактов в трудовом праве

целесообразно рассматривать срок в совокупности с обстоятельствами, в связи с которыми он установлен, а также соотносить его с волей лица. Кроме того, необходимо разделять сроки на периоды и моменты. При этом сроки-периоды как сложные правовые явления можно определять в качестве абсолютных событий (если начало течения срока не обусловлено человеческой волей) и в качестве относительных (если есть такая обусловленность). Сроки-моменты волей участников правоотношений не обусловлены и являются абсолютными событиями.

Понятие срока в трудовом праве можно определить как отрезок времени (период либо момент), обозначенный в законодательстве о труде, локальных нормативно-правовых актах, договорах и соглашениях субъектов трудовых правоотношений, с наступлением или истечением которого нормы трудового права связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей.

Четкая и однозначная регламентация сроков в законодательстве будет способствовать осуществлению и соблюдению прав и обязанностей субъектов социально-трудовых отношений.

Список цитированных источников

1. Долова, А.З. Юридические факты в трудовом праве: монография / А.З. Долова. – М.: Проспект, 2009. – 280 с.
2. Жигалкин, П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук 12.00.05. – Харьков, 1974. – 16 с.
3. Красавчиков, О.А. Юридические факты в советском гражданском праве / О.А. Красавчиков. – М.: Гос. изд-во юрид. лит-ры, 1958. – 184 с.
4. Халфина, Р.О. Общее учение о правоотношении / Р.О. Халфина. – М.: Юрид. лит-ра, 1974. – 352 с.
5. Гинцбург, Л.Я. Трудовой стаж рабочих и служащих / Л.Я. Гинцбург. – М.: Изд-во АН СССР, 1958. – С. 25–30.
6. Исаева, Е.В. Процессуальные сроки в гражданском и арбитражном процессе: учеб.-практ. пособие. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 211 с.
7. Исаков, В.Б. Юридические факты в советском праве / В.Б. Исаков. – М.: Изд-во «Юридическая литература», 1984. – 144 с.
8. Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав. – Изд. 2-е, стереотип. (Класси-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ка российской цивилистики). – М.: Статут, 2001. – 411 с.

9. Зинченко, С.А. Юридические факты в механизме правового регулирования / С.А. Зинченко. – М.: Волтерс Клувер, 2007. – 152 с.

10. Кодекс законів про працю України [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kodeksy.com.ua/ka/kodeks_zakonov_o_trude_ukraini.htm. – Дата доступа: 20.11.2013.

11. Рожкова, М.А. Теории юридических фактов гражданского и процессуального права: понятия,

классификации, основы взаимодействия: автореф. дис. ... доктора юрид. наук 12.00.03. – М., 2010. – 27 с.

12. Кузакова, О.В. Сроки в трудовом праве как юридические факты и как юридические условия: сравнительно-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук 12.00.05. – Ижевск, 2008.

13. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746. – Дата доступа: 20.11.2013.

Summary

In the article the basic scientific approaches to the definition of terms as legal category in the labour law are considered. The interrelation of term and time is examined and the features of the term as a period of time and as a legal fact stand out. Special attention is devoted to the role and place in terms of the legal facts system with regard to their dual nature. To solve the question of the place of terms in the general classification of the legal facts in the labour law it is proposed to distinguish between terms-periods and terms-points. The terms-periods as the complex legal phenomena may be viewed as an absolute event (if the beginning of the period is not due to the will of the subject), and the relative (if there is such a conditionality). The terms-points, which are not determined by the will of the participants of legal relations, are absolute events. A definition of the term in the labour law is given, its features are revealed. The ways of term's fixing in the labour legislation of Ukraine are analyzed. Also the attention is focused on the problems of legal regulation of terms and the need for its improvement.

Статья поступила в редакцию 21.11.2013

Б.Б. Синьков, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой «Таможенное дело» Белорусского национального технического университета

УДК 349.2

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА В ЛЕТНЕЕ ВРЕМЯ

Аннотация

В законодательстве предусмотрено право для отдельных категорий работников на использование трудового отпуска в летнее или другое удобное для них время, но не указывается, какой период необходимо считать летним. В статье исследуется вопрос временных рамок летнего периода, приводятся примеры различных вариантов толкования продолжительности летнего периода, рассматривается зарубежное законодательство, связанное с этим вопросом. Автором сделаны предложения по совершенствованию Трудового кодекса Республики Беларусь.

Введение

Отпуск – это не только возможность восстановить работоспособность, отдохнуть, укрепить и сохранить здоровье, но и необходимое условие всестороннего развития личности, удовлетворения иных значимых для работника интересов. Особенно популярен отпуск в летний период: родители желают провести время в период каникул со своими детьми, дачники уезжают в свои загородные дома, многие желают побыть на природе. Однако по различным причинам мечты на отдых в летнее время не всегда сбываются, виной может быть сезонная загрузка предприятия или большое количество работников, претендующих на отдых в летний период, что некоторых работников ставит в очередь на желаемый период отпуска на много лет.

Основная часть

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков. При составлении графика трудовых отпусков наниматель в соответствии с ч. 4 ст. 168 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время:

1) лицам моложе 18 лет (данная норма продублирована в ст. 277 ТК Беларуси);

2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств (данная норма также прописана в ст. 12 Закона Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1594-XII «О ветеранах») [1];

3) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий (данная норма продублирована в ст. 326 ТК Беларуси и в ст. 18 Закона Республики Беларусь от 06.01.2009 № 9-3 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий» (далее – Закон № 9-3)) [2];

5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС (данная норма продублирована в ст. 326 ТК Беларуси и в ст. 18 Закона № 9-3);

6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (данная норма продублирована в ст. 326 ТК Беларуси и в ст. 19, 20 Закона № 9-3);

7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуж-

дения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г. (данная норма продублирована в ст. 326 ТК Беларуси и в ст. 24 Закона № 9-3);

8) донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР» (аналогичная норма также прописана в ст. 31 Закона Республики Беларусь от 30.11.2010 № 197-З «О донорстве крови и ее компонентов» [3];

9) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором [4].

В коллективных договорах некоторых предприятий предусматривается предоставление отпуска по желанию работника в летнее или другое удобное время: работникам, получившим травму на производстве, инвалидам, многодетным родителям. В коллективном договоре может быть предусмотрено, что наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее время, если он три раза подряд был в отпуске в период с 1 октября по 30 апреля. Примеров расширения перечня категорий работников, установленного ч. 4 ст. 168 ТК Беларуси, как правило, не много, так как автоматически затрагиваются интересы других работников на летний отпускной период, а для нанимателя возникают трудности в организации предоставления отпусков.

Субъектный состав имеющих право на отпуск в летнее или другое удобное время расширен в Законе Республики Беларусь от 21.02.1995 № 3599-XII «О статусе Героев Беларуси, Героев Советского Союза, Героев Социалистического Труда, полных кавалеров орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы». В данном Законе ст. 8 предусмотрено право для Героев и полных кавалеров указанных в Законе орденов на использование трудового отпуска в летнее или другое удобное для них время [5].

Ранее право на использование очередного ежегодного отпуска в удобное время имели лица необоснованно репрессированных в 20–80-х годах на основании п. 1.7 постановления Совета Министров Белорусской ССР от 29.12.1990 № 349. Однако это право для указанных лиц было утрачено в связи с изложением п. 1.7 в новой редакции постановлением Совета Министров от 30.11.2007 № 1651 [6].

Круг лиц имеющих право на отпуск в летнее время, на сегодняшний день достаточно широк,

например, относительно Кодекса законов о труде 1972 г., в котором предоставление отпуска в летнее время предусматривалось только на основании ст. 178 для рабочих и служащих моложе 18 лет [7]. В связи с этим, в настоящее время появилась реальная необходимость нормативно установить, что понимать под летним временем: отсутствие в законодательстве о труде уточнения, какой период считать «летним временем», предоставило возможность нанимателям достаточно вольно трактовать это понятие. В связи с имеющимся пробелом в праве некоторые наниматели считают летним временем летние месяцы (июнь, июль, август), другие – период с 15 мая по 15 сентября, также на практике получило широкое распространение отнесение к летнему времени периода с мая по сентябрь включительно. Аналогичная проблема имеется и в России. Данный вопрос обсуждается среди работников, в т.ч. на форумах в интернете [8].

Так когда же начинается лето и когда оно заканчивается? Можно привести достаточно много вариантов ответа на этот вопрос, например:

1) **календарное лето** – наступает 1 июня по действующему сейчас григорианскому календарю, длится три месяца (июнь, июль, август) и заканчивается 31 августа;

2) **астрономическое лето** (по Солнцу) – наступает в День летнего солнцестояния (21 или 22 июня) и заканчивается Днем осеннего равноденствия (22 или 23 августа);

3) **климатическое лето** – здесь существуют два критерия. По первому критерию, тесно связанному с вегетационным периодом, лето начинается в день, когда климатическая норма среднесуточной температуры поднимается выше +10 °С и соответственно заканчивается, когда температура опускается ниже этой отметки. В Минске эти температурные переходы происходят примерно с 30 апреля по 21 сентября. Вторым критерий отличается от первого граничной температурой +15 °С (примерно с 29 мая по 23 августа);

4) **фенологическое лето** (фенология – наука о закономерностях сезонного развития природы) – началом фенологического лета считается день, когда средняя температура за сутки достигает 70% средней температуры самого теплого месяца года (для Минска – с 17 мая по 5 сентября) [9].

В толковых словарях лето – «самое теплое время года, между весной и осенью» [10, с. 328]. Таким образом, указаний на конкретную дату начала лета и его окончания нет.

Нормативное закрепление рамок летнего времени устанавливалось только в постановлении Кабинета Министров Республики Беларусь от 13.05.1996 № 317 «Об изменении порядка исчисления времени на территории Республики Беларусь». Согласно данному постановлению летнее время начиналось в последнее воскресенье марта и заканчивалось в последнее воскресенье октября [11]. В указанном постановлении использовалось понятие «летнее время», однако временные критерии неприменимы ни к одному из выше указанных определений данного понятия.

В зарубежной практике, например в Трудовом кодексе Франции (ст. 223-7), введено такое понятие, как «период предоставления оплачиваемых отпусков», который определяется коллективным договором, но должен включать период с 1 мая по 30 сентября каждого года [12, с. 59]. В случае если работнику предоставляется отпуск вне отпускного периода, он получает компенсацию в виде 1–2 дней дополнительного отдыха. Можно отметить, что Франция всегда отличалась самым либеральным социальным законодательством, касающимся отпусков. Увеличение во многих странах продолжительности отпуска до 5–6 недель сопровождается многообразием в порядке его использования. Так, в Финляндии 5-ю неделю отпуска работник может реализовать только в осенне-зимний период (между 30 сентября и 2 мая). В Швеции 5-я неделя отпуска по желанию работника может накапливаться в течение пяти лет, т.е. каждые 6 лет работник в этом случае имеет отпуск продолжительностью 10 недель [13, с. 207].

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) такого понятия, как «летний период» нет: согласно ст. 123 ТК РФ отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время [14]. Так, если все работники, имеющие право на отпуск в удобное для них время, пожелают уйти в отпуск в августе, наниматель обязан предоставить им отпуск в указанном месяце. Вместе с тем в п. 3 постановления ЦК КПСС и Совмина СССР от 22.01.1981 № 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» установлено право для женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет, на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время. Понятие «летнее время» в указанной норме не раскрывается и для данного норматив-

ного акта это понятие уже имеет практическое значение [15].

Как известно, летний период является наиболее благоприятным временем для отдыха. С увеличением продолжительности отпуска в Республике Беларусь (минимальный отпуск – 24 календарных дня) сократилось количество работников, которым отпуск может быть предоставлен в летние месяцы года: количество дней отпуска увеличилось, а количество летних дней осталось прежним. Ситуация осложняется, если в организации работает большое количество лиц, имеющих право на предоставление им отпуска в летний или определенный период. В этом случае наниматель заинтересован понимать под летним периодом более продолжительный отрезок времени, чем только летние месяцы.

Из ст. 168 ТК Беларуси вытекает, что наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время при составлении графика трудовых отпусков (по общему правилу график составляется до 5 января). Таким образом, если работник, имеющий право на отпуск в летнее или другое удобное время решил поменять время отпуска или трудоустроился уже после составления графика, наниматель может отказать работнику в предоставлении отпуска в желаемое им время.

Нанимателю при оформлении трудовых отпусков необходимо учитывать, каким категориям работников отпуск должен быть предоставлен в летний период, а каким работникам предоставлено право использовать отпуск в летний период.

Отличие между понятиями «предоставить» и «использовать» отпуск в летний период заключается в том, что если брать за основу летний период с 1 мая по 31 сентября, предоставление отпуска работнику может производиться в любой из дней этого периода. Если работник, имеющий право на летнее время отпуска, при составлении графика трудовых отпусков настаивает на предоставлении ему отпуска в июле, а наниматель планирует сентябрь и в последствии предоставляет отпуск 30 сентября, нарушений законодательства со стороны нанимателя нет, так как отпуск предоставлен в летний период, несмотря на то, что фактически работник использует отпуск в октябре. Например, предоставление трудового отпуска в летнее время или в любое другое время года предусмотрено для работников моложе 18 лет, в соответствии со ст. 277 ТК Беларуси. Также

право на предоставление трудового отпуска в летнее или другое удобное время имеют категории работников, указанные в ст. 326 ТК Беларуси. Однако в данном случае необходимо отметить противоречие ст. 326 ТК Беларуси и Закона № 9-3, в котором прописано, что граждане, указанные в ст. 18, 19, 20, 24, имеют право на использование трудового отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Так, если в законе указано, что работник имеет право на использование отпуска в летнее время, наниматель обязан запланировать отпуск работнику таким образом, чтобы он использовал его в период между 1 мая и 30 сентября, т.е. окончание отпуска не может выходить за пределы 30 сентября. Например, право на использование трудового отпуска в летнее или другое удобное время имеют Герои и полные кавалеры на основании ст. 8 Закона Республики Беларусь от 21.02.1995 № 3599-XII «О статусе Героев Беларуси, Героев Советского Союза, Героев Социалистического Труда, полных кавалеров орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы». Также право на использование трудового отпуска в летнее или другое удобное время имеют доноры на основании ст. 31 Закона Республики Беларусь от 30.11.2010 № 197-3 «О донорстве крови и ее компонентов».

В другом случае, когда работник имеет право на отпуск в летнее или другое удобное время и настаивает на предоставлении ему отпуска в любое время между 30 сентября и 1 мая, например в феврале, наниматель обязан выполнить требование работника и запланировать ему отпуск при составлении графика исключительно в указанном месяце, т.е. в удобное для работника время.

Заключение

Для предотвращения разногласий и, как следствие, трудовых споров между работником и нанимателем законодателю следует урегулировать понятие «летнее время» в трудовом праве. Учитывая распространенную практику и зарубежный опыт, предлагаем конкретизировать ст. 168 ТК Беларуси, изложив ч. 4 указанной статьи в следующей редакции:

«При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать использование отпуска по желанию работника:

в летнее (с 1 мая по 30 сентября) или другое удобное время...».

Это позволит урегулировать неоднозначное понимание термина «летнее время», а также исключить применение в законодательстве различной терминологии: «предоставить» и «использовать» отпуск в летний период.

До урегулирования этого вопроса на законодательном уровне предлагаем, временные рамки летнего периода устанавливать в коллективном договоре.

Список цитированных источников

1. О ветеранах: Закон Респ. Беларусь, 17 апреля 1992 г. № 1594-XII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 10 июля 2012 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

2. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Респ. Беларусь, 6 янв. 2009 г. № 9-3: в ред. Закона Респ. Беларусь от 22 дек. 2011 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

3. О донорстве крови и ее компонентов: Закон Респ. Беларусь, 30 нояб. 2010 г. № 197-3: в ред. Закона Респ. Беларусь от 13 дек. 2011 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 янв. 2013 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

5. О статусе Героев Беларуси, Героев Советского Союза, Героев Социалистического Труда, полных кавалеров орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы: Закон Респ. Беларусь, 21 февр. 1995 г. № 3599-XII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 янв. 2013 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

6. О предоставлении льгот лицам, необоснованно репрессированным в период 20–80-х годов и впоследствии реабилитированным постановлением Совета Министров Белорусской ССР, 29 дек.

1990 г. № 349: в ред. от 18 июня 2012 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

7. Кодэкс законаў аб працы Беларускай ССР. – Мінск: Беларусь, 1972. – 224 с.

8. Что считать летним отпуском? Форум [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://www.forum.feldsher.ru>. – Дата доступа: 25.11.2013.

9. Времена года [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com/article006975.html>. – Дата доступа: 25.11.2013.

10. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. – М.: Астрель АСТ, Хранитель, 2007. – 910 с.

11. Об изменении порядка исчисления времени на территории Республики Беларусь: постановление Кабинета Министров Республики Беларусь от 13.05.1996 № 317: утратило силу 15.09.2011 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац.

центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

12. Трудовое право Франции: сборник нормативных актов / сост., отв. ред. и автор вступительной статьи Н.А. Муцинова. – Москва: Издательство Университета, 1985. – 120 с.

13. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. / И.Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Федеральных законов от 25 нояб. 2009 г. // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2013.

15. О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей: постановления ЦК КПСС и Совмина СССР от 22 янв. 1981 № 235: в ред. от 13.01.1989 // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2013.

Summary

The law provides for the right for certain categories of warriors on the use of vacation in the summer or any other time convenient for them, but do not specify what period should be considered as summer. The paper investigates the question of time limits year period, provide examples of various options for the duration of the interpretation year period considered foreign legislation related to this issue. The author makes suggestions for improving the Labour Code of the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 16.12.2013

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ НА ЮРИДИЧЕСКОМ ФАКУЛЬТЕТЕ СПбГУ «ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ» (ШЕСТЬЕ ПАШКОВСКИЕ ЧТЕНИЯ) (28 февраля – 1 марта 2014 г.)

28 февраля – 1 марта 2014 г. кафедра трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета организовала и успешно провела международную научно-практическую конференцию «Юридическая ответственность в сфере труда и социального обеспечения» (Шестые Пашковские чтения).

П одобная конференция, посвященная памяти выдающегося ученого в области трудового права, доктора юридических наук, профессора **Алексея Степановича Пашкова, одного из основателей ленинградской (санкт-петербургской) школы трудового права**, проводится уже 6-й раз. Периодичность данной конференции – один раз в три года. Время ее проведения обычно приурочивается ко дню смерти ученого. На нее съезжаются ведущие ученые-трудовики не только из стран – участниц СНГ, но и из государств – членов Европейского союза.

Не стал исключением и нынешний 2014 г. Помимо представителей практически из 20 университетов и институтов Российской Федерации в работе конференции приняли участие также ученые в сфере трудового права и права социального обеспечения из Беларуси, Болгарии, Литвы, Польши, Украины, Эстонии.

Отрадно отметить, что из трех представителей белорусской науки трудового права, принявших участие в данной престижной международной конференции, два представляли Международный университет «МИТСО»: **заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, к.ю.н., доцент Томашевский Кирилл Леонидович** и **профессор той же кафедры, к.ю.н., доцент Волк Елена Анатольевна**, выступившие с со-



На конференции

вместным докладом на тему «Ответственность в сфере социального партнерства в Беларуси и за рубежом: проблемные вопросы». Третьим участником от нашей республики был **авторитетный специалист в области трудового права, к.ю.н., доцент Островский Леонид Яковлевич**, отметивший вскоре после конференции свое 90-летие.

Конференцию торжественно открыли **проректор Санкт-Петербургского государственного университета М.Ю. Лаврикова** и **заведующий**



Островский Л.Я.

кафедрой трудового права и охраны труда того же университета Е.Б. Хохлов.

На конференции обсуждались три направления научно-практических проблем:

- 1) теоретические проблемы ответственности в сфере труда;
- 2) особенности трудовправовой ответственности отдельных категорий работников;
- 3) юридическая ответственность в механизме правового регулирования социального обеспечения.

По каждому из трех направлений были заслушаны основные доклады. С ними выступили **заведующий кафедрой трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета, д.ю.н., профессор, Заслуженный деятель науки РФ Хохлов Евгений Борисович**; **заведующий кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии Головина Светлана Юрьевна, советник Конституционного Суда Российской Федерации, д.ю.н. профессор Федорова Марина Юрьевна.**

Достоинством данной конференции было отличное руководство ходом ее проведения председателем Е.Б. Хохловым и Н.И. Дивеевой, которые предоставляли участникам широкие возможности для формулирования вопросов выступающим и для участия в дискуссиях после каждого доклада и научного сообщения, что по-

зволяло дополнить доклады и научные сообщения новыми аспектами и опытом различных стран.

Оживленную дискуссию вызвал доклад **заведующего кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, д.ю.н., д.и.н., профессора Лушникова Андрея Михайловича** на тему «Юридическая конструкция юридической ответственности: общеправовые и отраслевые подходы», который выступил за легализацию штрафов как видов не дисциплинарной, а организационной ответственности. К видам ответственности в сфере социального партнерства он отнес забастовку, локаут и договорную ответственность. При этом локаут ученый квалифицировал как случай приостановления трудового отношения.

Доклад **заведующего кафедрой трудового права Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, д.ю.н., профессора, Заслуженного юриста РФ Куренного Александра Михайловича**, заявленный на полемичную тему «**Является ли социальной ответственность бизнеса юридической?**», отличался лаконичностью. Первой же фразой докладчик ответил на свой вопрос: «**Не является.**»

С интересом был заслушан единственный англоязычный совместный доклад **заведующего кафедрой трудового права и социальной политики Варшавского университета, доктора права Людвиг Флорека и профессора того же университета, доктора права Лукаша Писарчука** на тему «**Виды юридической ответствен-**



Волк Е.А., Томашевский К.Л.

ности нанимателя», основанный на законодательной базе Польши и Европейского союза.

Руководитель Института коллективного трудового права Вильнюсского университета, доктор права, доцент Дайва Петрилайте посвятила свое научное сообщение теме: «**Особенности правовой ответственности руководителя компании в трудовом праве**».

Приятно всех участников конференции порадовала делегация из **Софийского университета св. Климента Охридского в составе заведующего кафедрой трудового права и права социального страхования, доктора права Емила Мингова и доцента той же кафедры Албены Великовой-Стояновой**, которые не только приняли активное участие в научной дискуссии по многим докладом и сообщениям, но и одарили

всех участников сувенирами, приуроченными к болгарскому празднику «Мартеница», отмечаемого ежегодно 1 марта, совпавшего по времени со вторым днем конференции.

Завершая краткий обзор по итогам Шестых Пашковских чтений, еще раз благодарим организаторов – весь состав кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета за гостеприимство и надеемся на продолжение дальнейшего научно-педагогического сотрудничества с Международным университетом «МИТСО», в том числе в рамках будущей Недели трудового права (осеннего цикла) и проведении и оценки работ, представленных на **I Международный конкурс научных работ студентов и магистрантов им. Л.С. Таля**, который также был анонсирован на данном научном Форуме (см. с. 50).

Подготовил заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **К.Л. Томашевский**

I МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНКУРС НАУЧНЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ И МАГИСТРАНТОВ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ ИМ. Л.С. ТАЛЯ

С целью вовлечения большего числа студентов и магистрантов в проведение научных исследований по актуальным проблемам сравнительного, международного и национального трудового права Международный университет «МИТСО» выступил инициатором проведения *I Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву им. Л.С. Таля*, который стартовал 1 февраля 2014 г.

Соучредители конкурса – ведущие высшие учебные заведения Беларуси, Казахстана, России и Украины, такие как:

Белорусский государственный университет (кафедра гражданского процесса и трудового права);

Казахский гуманитарно-юридический университет (кафедра гражданского процессуального права, трудового и земельного права);

Казахский национальный университет им. аль-Фараби (кафедра гражданского права, гражданского процесса и трудового права);

Киевский национальный университет имени Т. Шевченко (кафедра трудового права и права социального обеспечения);

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (кафедра трудового права);

Национальный университет «Юридическая академия Украины имени Я. Мудрого» (кафедра трудового права);

Санкт-Петербургский государственный университет (кафедра трудового права и охраны труда);

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» (кафедра трудового и корпоративного права);

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова (кафедра трудового и финансового права).

Участники конкурса – студенты с 2–5-х курсов очной формы получения высшего образования и магистранты учреждений высшего образования (юридических факультетов и специальностей) из любых стран – участниц СНГ и Прибалтики, под-

готовившие научную работу, т.е. самостоятельное (без соавторов) освещение темы, в рамках предложенных координатором актуальных тем конкурсных работ по трудовому праву.

ТЕМЫ КОНКУРСНЫХ РАБОТ*:

1. Влияние учения Л.С. Таля (его учеников) на формирование отечественных научных школ трудового права.

2. Реализация международных стандартов труда в трудовом праве (на примере нескольких государств).

3. Роль профсоюзов в развитии социального партнерства (на примере нескольких государств).

4. Нетипичные формы занятости в современных экономических условиях: теория, практика и проблемы правового регулирования.

5. Проблемы злоупотребления правом и ответственности в сфере трудовых и связанных с ними отношений: теория и практика.

6. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (сравнительный аспект).

7. Сравнительно-правовые исследования иных вопросов трудового права.

ТРЕБОВАНИЯ К НАУЧНЫМ РАБОТАМ

Объем работы может варьироваться от 10 до 15 с. (от 14 до 20 тыс. знаков с пробелами), включая список цитированных источников. Шрифт Times New Roman, размер – 14-й пт, абзацный отступ 1,5 см.

Работа выполняется на русском языке в электронной форме (файл в формате .doc или .rtf).

Вместе с работой отдельными файлами направляются заявка (по приложенной форме) и сканированный отзыв научного руководителя (до 2 с.) с указанием его Ф.И.О., ученой степени, звания (при наличии), места работы. В отзыве должна отражаться научная новизна работы и подтверждаться ее самостоятельность.

* Темы конкурсных работ могут быть сужены участниками.

Представленная вузу – координатору конкурса научная работа шифруется и после предварительной проверки на плагиат ресурсов из Интернета высылается по электронной почте выборочно двум членам жюри.

Nota Bene: Авторы работ, в текстах которых использовано более 20% Интернет-ресурсов и заимствований из чужих работ без кавычек и ссылок на источник цитирования (плагиат), исключаются из конкурсного участия навсегда!!!

Победитель (лауреат) конкурса – автор работы, набравшей наибольшее количество баллов, который имеет право опубликовать конкурсную работу в таких изданиях, как:

«Вестник трудового права и права социального обеспечения» (Ярославль);

журнал «Трудовое право в России и за рубежом» (Москва);

научно-практический журнал «Трудовое и социальное право» (Минск);

«Российский ежегодник трудового права» (Санкт-Петербург).

ЭТАПЫ И СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА

I. Начало конкурса – объявляется координатором путем размещения информационного сообщения на сайте www.ctp.mitso.by и рассылки по электронным адресам вузов до 31.01.2014.

II. Период написания научных работ – с 01.02.2014 по 30.04.2014.

Dead-line – 01.05.2014.

III. Экспертиза научных работ – май–июнь 2014 г.

IV. Награждение победителей – поощрение студентов, ставших лауреатами или дипломантами конкурса, организуется в Международном университете «МИТСО» в рамках Недели трудового права (осенний цикл) – ноябрь 2014 г.

Следите за информацией о конкурсе на сайте Центра трудового права www.ctp.mitso.by.

ПОДПИСКА на второе полугодие 2014 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 2014 г. журнал выходит 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

РЕЦЕНЗИЯ

на коллективную монографию: Представительство работников в Центральной и Восточной Европе: изменения и возможности для системы рабочих советов / под ред. Р. Бланпейна и Н. Лютова. – Нидерланды: Волтерс Клувер, 2014

Монография коллектива авторов представляет собой глубокую научно-практическую работу, посвященную вопросам представительства интересов трудящихся в Центральной и Восточной Европе, на примерах таких государств, как Беларусь, Болгария, Венгрия, Германия, Латвия, Литва, Польша, Россия, Румыния, Сербия, Словения, Хорватия, Чехия и Эстония. Данный коллектив авторов отличается как географическим многообразием (в его составе имеются представители каждого из указанных государств), так и профессиональным уровнем – в написании работы приняли участие высококвалифицированные специалисты и ученые, обладающие авторитетом в научной и практической сферах.

Концепция создания модели непрофсоюзного представительства работников и построения системы рабочих советов не является новой. Так, в законодательстве многих государств прямо предусмотрена возможность существования иных представительных органов работников, кроме профсоюзных. В некоторых странах приоритет отдается исключительно производственным советам (Германия). В других государствах иные представительные органы действуют параллельно с профсоюзами (Россия). Однако существуют государства, в которых представительство интересов осуществляется исключительно через профсоюз (Беларусь). Интересен подход и к наименованию иных представительных органов. Так, в Хорватии, Чехии, Германии, Венгрии, Литве, Польше, России, Сербии и Словении они именуются производственными советами, в Беларуси, Болгарии, Эстонии, Латвии и Румынии единого понятия нет.

Актуальность данной работы не вызывает сомнения в связи с тем, что в ее содержание входит как анализ национальных законодательств 14 выше-

указанных государств, так и национальная практика его применения. Данное двуединое содержание глав позволяет не только углубить знания в национальном законодательстве той или иной страны, но и провести сравнительный анализ существующих проблем и путей их разрешения в других государствах. Указанный факт, несомненно, является положительным аспектом данной работы.

Также следует отметить наличие некоторого сходства рецензируемой монографии с докладами Международной организации труда в части содержания реальной информации о существующих проблемах, наличие многочисленных международных практических примеров. В то же время рассматриваемую монографию выгодно отличает от докладов Международной организации труда проведение глубокого научного анализа и формулирование логичных обоснованных выводов.

Например, идея представительства интересов трудящихся не профсоюзными организациями не может считаться безупречной. Прежде всего в связи с тем, что переход к непрофсоюзному представительству требует не только наличия соответствующего законодательства, но и длительного времени, развитого гражданского общества, соответствующих традиций, а также общественной поддержки. Вследствие этого большинство авторов, исследуя проблему представительства работников в Центральной и Восточной Европе, изучают ее историю и, прежде чем начать анализ действующего законодательства и правоприменительной практики, исследуют исторические предпосылки, препятствия на пути непрофсоюзного представительства интересов работников и историю построения системы производственных советов.

В общем обзоре, подготовленном российским ученым, Н.Л. Лютовым, который является свое-

РЕЦЕНЗИИ

образным введением в монографию, содержится краткий анализ существующих проблем в странах Центральной и Восточной Европы, основанный на представленных в монографии работах авторов. При этом автор обзора верно отмечает, что построение производственных советов в тех либо иных государствах было предопределено как историческими особенностями существования государств, так и политическими процессами. Однако, если рассматривать причину перехода с профсоюзного на непрофсоюзное представительство интересов работников важно в первую очередь указать факт ослабления профсоюзов и недоверия к ним со стороны работников. Для полноценного функционирования иных представительных органов работников необходимо полное и точное разграничение компетенции между ними и профсоюзами. Также возникают вопросы предоставления равных прав и возможностей, равной защиты (в т.ч. и от антипрофсоюзной дискриминации), гарантий невмешательства и независимости, а также равного права на получение информации и консультаций со стороны работодателя.

Если продолжать анализ монографии, то можно отметить, что все главы посвящены отдельно взятым странам. Работа белорусских исследователей *К. Томашевского* и *Е. Волк* касается проблем отсутствия механизма реализации представительства интересов работников иными, не профсоюзными организациями. Идею построения системы непрофсоюзного представительства интересов работников как фактор построения трудовой де-

мократии в Болгарии поддерживает и *К. Средкова*. В свою очередь хорватский исследователь *М. Vinčović* отмечает: несмотря на то, что еще в 1995 г. был принят законодательный акт, регулирующий вопросы создания производственных советов, и данные советы являются одной из форм представительства интересов трудящихся, до сих пор существует проблема разграничения компетенции данных образований работников. В иных государствах существуют идентичные ситуации.

Монография в качестве приложения содержит достаточно широкий библиографический список для тех читателей, которые захотят углубить полученные знания. Таким образом, рецензируемая работа коллектива авторов является уникальным научно-практическим исследованием проблем представительства интересов работников в Центральной и Восточной Европе и содержит в себе не только черты монографии, но и практико-ориентированного пособия по реализации концепции непрофсоюзного представительства интересов работников. Полагаем, что данная книга будет представлять теоретический и практический интерес не только для ученых из представленных в монографии стран, но и для представителей иных государств, а также международных организаций, в т.ч. Организации объединенных наций и Международной организации труда.

Ввиду отсутствия существенных замечаний к указанной монографии, хотелось бы, чтобы она стала первым выпуском серии книг, посвященных сравнительному анализу представительства интересов работников в иных регионах мира.

К.С. Костевич, научный сотрудник
Центра трудового права кафедры
трудоу и корпоративного права
Международного университета «МИТСО»

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Шевченко О.А. Особенности регулирования труда в сфере профессионального спорта. – М., 2013

Актуальность темы особенностей правового регулирования трудовых отношений в сфере профессионального спорта не требует долгого обоснования. Об этом свидетельствует ряд кандидатских диссертаций, защищенных в последние годы в России (А.С. Леоновым, Н.А. Овчинниковой), появление новых глав в Трудовом кодексе Российской Федерации в 2008 г. и в Трудовом кодексе Республики Беларусь в 2014 г. об особенностях регулирования труда спортсменов и тренеров.

Рецензируемая книга, судя по ее объему, направленности на научное исследование заявленной темы и числу цитируемых источников, может быть отнесена к такому виду научных работ, как монография.

Структурно работа состоит из предисловия, введения, двух глав и заключения. Глава 1 «Детерминанты отличий природы профессионального спорта, определяющие обособленность и специфику трудовых отношений профессиональных спортсменов» включает 8 параграфов, первый из которых посвящен понятию профессионального спорта и профессионального спортсмена, а оставшиеся 7 – «концептам» с различными уточнениями.

Несмотря на попытку обоснования автора на с. 33 использования слова «концепт» в данной книге, это решение вызывает возражения. Во-первых, в русском языке, судя по общеизвестным словарям (С.И. Ожегова; Словарю иностранных слов), нет слова «концепт». Уместно будет вспомнить слова известного русского юриста А.Ф. Кони, который ратовал за отказ от заимствованных из иностранных языков слов и очищение от них русского языка. Во-вторых, использование слова «концепт» в философском контексте еще не означает его приемлемость в правовой науке.

Также осталась не до конца понятной суть выстраиваемой автором «интегральной исследова-

тельской концепции»: сводится она к обобщению «базисных концептов», обоснованных в ряде работ предшественников, или имеет иную научную новизну?

Глава 2 книги посвящена спортивно-трудовым отношениям профессиональных спортсменов и состоит из двух параграфов, касающихся, во-первых, особенностей регулирования спортивно-трудовых отношений профессиональных спортсменов, их правового статуса и спортивно-трудового распорядка; во-вторых, природы и особенностей спортивно-трудового договора профессионального спортсмена. Представляется дискуссионным усложнение терминологии за счет добавлений части слова «спортивно-» в названия трудового отношения, трудового договора. Наличие в правовом регулировании трудовых отношений и трудового договора с профессиональными спортсменами, тренерами определенной специфики не превращает их в новые виды отношений и договоров. По этой логике всем категориям работников, труд которых дифференцируется, нужно придумывать свои термины (инвалидо-трудовой договор, педагого-трудовой договор и т.п.). Очевидно, что в этом нет практической необходимости.

Из работы несколько выпали другие аспекты трудовых отношений с профессиональными спортсменами (оплата труда, дисциплинарная ответственность, переходы, отстранение от участия в соревнованиях). Также не освещены особенности труда тренеров и другого персонала в сфере профессионального спорта.

Несмотря на отмеченные спорные моменты и некоторую неполноту (незавершенность) работы, рецензируемая книга, полагаем, будет интересна всем специалистам, преподавателям, аспирантам и студентам, интересующимся трудовым правом и законодательством о спорте.

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

60 ЛЕТ – ВОЙТИКУ АНАТОЛИЮ АЛЕКСАНДРОВИЧУ – ИЗВЕСТНОМУ УЧЕНОМУ БЕЛАРУСИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КОНТРАКТОВ



*Приведем некоторые вехи профессиональной карьеры и научно-педагогические достижения доцента кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, кандидата юридических наук, доцента **Анатолия Александровича ВОЙТИКА**, отметившего 5 января 2014 г. свое 60-летие.*

Анатолий Александрович в 1983 г. окончил юридический факультет БГУ. Начинал свою карьеру в органах прокуратуры. С 1983 г. работал стажером прокуратуры Фрунзенского района г. Минска, с 1987 г. – помощником прокурора Фрунзенского района г. Минска. Параллельно с практической работой Анатолий Александрович заочно обучался в аспирантуре Института философии и права АН БССР, которую закончил в 1988 г., тогда же он на 5 лет связал свою судьбу с академической наукой. С 1988 г. он работал младшим научным сотрудником, а с 1989 г. – научным сотрудником отдела трудового и хозяйственного права Института философии и права АН БССР. Поскольку в начале 1990-х гг. в Беларуси не было своего диссертационного совета по специальности «12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения», защищаться А.А. Войтик поехал в город на Неве. В 1991 г. он успешно защитил в Санкт-Петербургском государственном университете кандидатскую диссертацию на тему «Правовые проблемы согласования интересов собственника и трудового коллектива в области управления трудом». Его научным руководителем

был д.ю.н., профессор, член-корреспондент АН БССР В.И. Семенков.

С 1993 г. Анатолий Александрович связал свою судьбу с юридическим факультетом БГУ, в котором на протяжении более 20 лет работал доцентом кафедры гражданского процесса и трудового права. С 2002 по 2010 гг. ученый также занимался административной работой в сфере образования, выполняя обязанности заместителя декана юридического факультета по заочному обучению.

Свою научную квалификацию Анатолий Александрович повышал в ходе зарубежных стажировок в 1996–1998 гг. в университете г. Алкалы (Испания), а также в 2001 г. в университете г. Бардо (Франция). Также он принимал активное участие во Всемирном конгрессе по трудовому праву и праву социального обеспечения в 2006 г. в Париже (Франция), а также в трех европейских: в 2005 г. – в Удине и Болонье (Италия), в 2008 г. – во Фрайбурге (Германия) и в 2009 г. – в Марбурге (Германия).

Область научных интересов ученого связана преимущественно с правовыми проблемами социального партнерства, контрактной системой

найма и другими вопросами трудового права. Его работы хорошо известны в научных центрах России, Украины, Германии, Франции и других стран.

В 1990–1995 гг. Анатолий Александрович был членом совета Федерации профсоюзов Беларуси. В 1990-х гг. он принимал участие в разработке Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», проекта закона «О социальном партнерстве» (в последствии этот закон не был принят) и др.

С 2004 г. и по настоящее время Анатолий Александрович на общественных началах выполняет обязанности заместителя председателя общественного объединения «Сообщество трудового права», зарегистрированного в г. Минске, участвует в его заседаниях. Также ученый участвовал в независимой экспертизе проектов законов, вносящих изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь.

Под научным руководством А.А. Войтика была подготовлена и защищена в 2007 г. кандидатская диссертация М.С. Мищенко на тему «Основания дифференциации правового регулирования труда».

Анатолий Александрович является автором около 100 публикаций, включая учебники, пособия, комментарии и статьи.

В соавторстве в ним в Минске были изданы ключевые учебно-методические работы по трудовому праву последних лет: «Курс трудового права. Общая часть» (2010 г.), «Трудовое право. Практи-

кум» (2008 г.), «Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь» (2008 г.), готовится к изданию особенная часть Курса трудового права.

Достижения Анатолия Александровича на ниве преподавания и науки отмечались со стороны как БГУ, так и министерств: Грамота БГУ за профессионализм и налаживание работы Юридической клиники (2002 г.); Грамота Министерства образования Республики Беларусь за многолетнюю педагогическую деятельность (2004 г.); Благодарность Министерства юстиции Республики Беларусь «За плодотворную научно-педагогическую деятельность, активную работу по повышению правовой культуры граждан и подготовке юридических кадров для органов юстиции и судов» (2005 г.); Благодарность ректора БГУ «За многолетнюю плодотворную научно-педагогическую деятельность по подготовке высококвалифицированных специалистов и в связи с 85-летием со дня образования БГУ» (2006 г.); Диплом Министерства юстиции Республики Беларусь «По результатам проведения конкурса 2010 г. на приз имени В.Д. Спасовича» «За серию публикаций по актуальным вопросам в области права» (2010 г.) и др.

Коллектив редакции журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет глубокоуважаемого Анатолия Александровича с юбилеем! Желаем здоровья, крепости духа, благополучия ему и его близким, успешной реализации всех намеченных творческих планов!

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

90 ЛЕТ – ОСТРОВСКОМУ ЛЕОНИДУ ЯКОВЛЕВИЧУ – ОДНОМУ ИЗ ПАТРИАРХОВ БЕЛОРУССКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА



25 марта празднует свой 90-й день рождения Леонид Яковлевич Островский, участник Великой Отечественной войны, кандидат юридических наук, доцент, ученый, специалист в сфере трудового права, автор многочисленных монографий, учебников, научно-популярных публикаций, комментариев, статей.

Леонид Яковлевич родился в Украине, п. Городница Житомирской области. Его отец занимал руководящие посты, поэтому семья часто переезжала. Сменив несколько мест жительства, семья оказалась в Гомеле. Поскольку юный Леонид Островский был активным комсомольцем, на каникулах его отправляли вожатым в пионерский лагерь. Война застала его в одном из таких лагерей. Через два дня после начала войны ему и другим мальчишкам выдали винтовки, патроны и отправили на первое задание в их военной жизни – следить за небом.

Позже Леонида Островского вместе с братом и матерью эвакуировали в Самарканд, где он закончил школу. Затем он был призван в армию и направлен в Серпуховское авиационно-техническое училище. После окончания училища Леонид Островский был зачислен в 707-й штурмовой авиационный полк. Леонид Яковлевич участвовал в боевых вылетах в качестве стрелка и авиамеханика, не раз был в шаге от гибели, но, к счастью, вернулся домой живым и здоровым.

В послевоенные годы он очень хотел продолжить учебу, но выбор стоял между театром и юриспруденцией. Победила ее величество Фемида. Леонид Яковлевич учился в Ленинградском юридическом институте, затем перевелся в Минский юридический институт, который окончил с отлични-

ем. Трудовым правом Л.Я. Островский увлекся по воле случая, когда Г.А. Поветьев предложил молодому специалисту вести практические занятия по данной дисциплине.

В 1961 г. Леонид Яковлевич успешно защитил кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование рабочего времени в промышленности (по материалам предприятий совнархоза Белорусской ССР)». Он является автором многочисленных книг, статей, комментариев, которые касаются практически всех институтов трудового



Заседание научного кружка по трудовому праву

права. Был руководителем авторского коллектива при подготовке первого комментария к Кодексу законов о труде БССР в 1978 г., давал разъяснения терминов при подготовке энциклопедических словарей по трудовому праву (Москва, 1969 г. и 1979 г.) и юридического энциклопедического словаря (Москва, 1987 г.). Л.Я. Островский был в составе группы по подготовке Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г. и внес большой вклад в разработку его норм, включенных в институты рабочего времени, времени отдыха и др. Участвовал в разработке иных нормативных правовых актов.

Кроме трудового права есть у Леонида Яковлевича еще одно дело его жизни – путешествия. В молодости он покорял пороги горных рек в Сибири, а начиная с 2000-х годов начал путешествовать для созерцания. Л.Я. Островский побывал во многих городах Беларуси, России, Азербайджана, Израиля, Кыргызстана, был на Сахалине, Телецком озере, озере Иссык-Куль, на островах Кунашир, Шикотан и во многих других неповторимых

уголках Земли. Особенностью его путешествий является то, что Леонид Яковлевич не только наслаждается красотами природы, но и знакомится с коллегами из других университетов и читает лекции студентам.

Вклад Л.Я. Островского в развитие науки трудового права и совершенствование законодательства о труде сложно переоценить. На его книгах учатся студенты и основывают свои решения юристы. Несмотря на возраст, Леонид Яковлевич является постоянным участником конференций и семинаров. Любит встречать со студентами на заседаниях научного кружка по трудовому праву, всегда внимательно выслушивает их, дает ценные советы и делится опытом. А также продолжает путешествовать.

От имени редакции и всех наших читателей поздравляем Леонида Яковлевича с юбилеем и желаем ему здоровья, долгих лет активной жизни, новых увлекательных путешествий и всегда быть окруженным вниманием родных и близких.

Е.А. Волк, профессор кафедры трудового и корпоративного права,
кандидат юридических наук, доцент

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

- 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 конечные, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

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

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

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