

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (13) 2015

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

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

Журнал стал участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 279-98-47
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

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

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

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

Подписано в печать 16.03.2015
Дата выхода 17.03.2015
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,57. Уч.-изд. л. 4,65
Тираж 120 экз. Заказ
Цена свободная

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

© МИТСО, 2015

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

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

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

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, професор 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»;
Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;
Курьлева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Лушников М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;
Лютюв Н.Л. – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);
Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Нурғалиева Е.Н. – д-р юрид. наук, профессор, директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;
Прилипка 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, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ;
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 2014 г. – февраль 2015 г.)	6
АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
Проблемы современного трудового права на постсоветском пространстве (интервью с Никитой Леонидовичем Лютовым)	10
АКТУАЛЬНЫЙ КОММЕНТАРИЙ	
<i>Томашевский К.Л. (Минск, Беларусь). Повышение требований к руководящим кадрам и ослабление гарантий трудовых прав работников (комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»)</i>	15
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Аверьянова М.И. (Нижний Новгород, Россия). Вопросы участия представительного органа работников при прекращении трудового договора с педагогическим работником по некоторым специальным основаниям</i>	21
В настоящее время Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает обязательного участия представительного органа работников при расторжении трудового договора с педагогическими работниками по специальным основаниям, предусмотренным пп. 1 и 2 ст. 336, что на практике приводит к нарушению прав и законных интересов этой категории работников. Данную ситуацию предлагается исправить путем внесения соответствующих изменений в ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, а также введения в гл. 52 самостоятельной статьи об особенностях дисциплинарного расследования нарушения педагогом норм устава образовательной организации и (или) норм профессиональной этики педагогических работников.	
<i>Важенчук С.Я. (Киев, Украина). Субъекты охранительных трудовых правоотношений: методологические контрверзы</i>	26
В статье автор обращает внимание на проблемы в понимании понятия субъектов охранительных трудовых правоотношений, а также на различные доктринальные подходы в этом ключе. На основе критического анализа научных точек зрения белорусских, российских и украинских ученых выдвигаются новые идеи относительно понятия и субъектного состава охранительных трудовых правоотношений.	
<i>Избиеннова Т.А. (Марий Эл, Россия). Некоторые проблемы защиты работников от дискриминации по мотивам их принадлежности к профессиональным союзам на постсоветском пространстве (на примерах России, Казахстана и Армении)</i>	30
Профсоюзы продолжают оставаться наиболее представительными организациями, занимающимися защитой и борьбой за социально-экономические права трудящихся. Однако их деятельность нередко вызывает негативную реакцию со стороны работодателей, которые используют свою власть, прибегая к дискриминации профсоюзных лидеров и рядовых членов профсоюзов за их профессиональную (профсоюзную) работу. Статья посвящена вопросам защиты работников от дискриминации по мотиву их принадлежности к профессиональным союзам в отдельных государствах – членах Евразийского экономического союза.	
<i>Ясинская-Казаченко А.В. (Минск, Беларусь). Теория правоотношения и практика разрешения коллективных трудовых споров: современные вопросы</i>	37
В настоящей статье выявлена периодизация правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров на территории Беларуси в XX – начале XXI вв., включающая 4 периода: 1919–1929 гг., 1929–1959 гг., 1959–1989 гг., 1989 г. – по настоящее время. Установлены принципы правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. Определены структурные элементы правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. Уточнены особенности правового статуса субъектов коллективных трудовых споров. Проведено разграничение процедурных и процессуальных правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. Представлен механизм реализации примирительно-посреднических и третейских процедур по разрешению коллективных трудовых споров, систематизированы причины и условия возникновения разногласий. Раскрыты особенности правового регулирования организации и проведения забастовок с учетом сравнительно-правового анализа. Разработаны и научно обоснованы предложения по совершенствованию Трудового кодекса и актов законодательства о труде.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
<i>Абайдельдинов Т.М., Макрушин А.О. (Алматы, Казахстан). Особенности правового регулирования труда женщин в Беларуси, России и Казахстане</i>	42
<i>Галиакбарова Г.Г. (Астана, Казахстан). Особенности правового разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Республике Казахстан</i>	47
МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА	
<i>Хныкин Г.В. (Москва, Россия). Защита трудовых прав работников в локальных нормативных актах российского трудового права</i>	51
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Информация о ближайших мероприятиях (семинарах, конкурсах и конференциях) по трудовому праву, проводимых в марте – апреле 2015 г. в Международном университете «МИТСО»	56
Трибуна молодого ученого	
<i>Каспирович А.А. (Минск, Беларусь). Новеллы в регламентации дисциплинарной ответственности работников в свете Декрета № 5</i>	58
РЕЦЕНЗИИ	
<i>Семенков В.И. Рецензия на книгу: Тарасевич Н.И. Трудовое право: учебное пособие. – Минск: Вышэйшая школа, 2014.</i>	61
PROFESSOR HONORE	
Василевич Григорий Алексеевич – юбилар!	62

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Расіі і Украіны (снежань 2014 г. – люты 2015 г.)	6
АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю	
Праблемы сучаснага працоўнага права на постсавецкай прасторы (інтэрав'ю з Мікітам Леанідавічам Лютавым)	10
АКТУАЛЬНЫ КАМЕНТАРЫЙ	
<i>Тамашэўскі К.Л. (Мінск, Беларусь). Павышэнне патрабаванняў да кіруючых кадраў і паслабленне гарантый працоўных правоў работнікаў (каментарый да Дэкрэта Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 15.12.2014 № 5 «Аб узмацненні патрабаванняў да кіруючых кадраў і работнікаў арганізацый»)</i>	15
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Авер'янава М.І. (Ніжні Ноўгарад, Расія). Пытанні ўдзелу прадстаўнічага органа работнікаў пры спыненні працоўнага дагавора з педагогічнымі работнікамі па некаторым спецыяльным падставам</i>	21
У цяперашні час Працоўны кодэкс Расійскай Федэрацыі не ўстанаўлівае абавязковага ўдзелу прадстаўнічага органа работнікаў пры скасаванні працоўнага дагавора з педагогічнымі работнікамі па спецыяльных падставах, прадугледжаных пп. 1 і 2 арт. 336, што на практыцы прыводзіць да парушэння правоў і законных інтарэсаў гэтай катэгорыі работнікаў. Дадзеную сітуацыю прапануецца выправіць шляхам унясення адпаведных змяненняў у арт. 82 Працоўнага кодэкса Расійскай Федэрацыі, а таксама ўвядзення ў гл. 52 самастойнага артыкула пра асаблівасці дысцыплінарнага расследавання парушэння педагогам нормаў статута адукацыйнай арганізацыі і (або) нормаў прафесійнай этыкі педагогічных работнікаў.	
<i>Ваежанчук С.Я. (Кіеў, Украіна). Суб'екты аховальных працоўных праваадносін: метадалагічныя кантраверзны</i>	26
У артыкуле аўтар звяртае ўвагу на праблемы ў разуменні паняцця суб'ектаў аховальных працоўных праваадносін, а таксама на розныя дактрынальныя падыходы ў гэтым ключы. На аснове крытычнага аналізу навуковых пунктаў гледжання беларускіх, расійскіх і ўкраінскіх навукоўцаў вылучаюцца новыя ідэі адносна паняцця і суб'ектнага складу аховальных працоўных праваадносін.	
<i>Ізбінава Т.А. (Марыі Эл, Расія). Некаторыя праблемы абароны работнікаў ад дыскрымінацыі па матывах іх прыналежнасці да прафесійных саюзаў на постсавецкай прасторы (на прыкладах Расіі, Казахстана, Арменіі)</i>	30
Прафсаюзы працягваюць заставацца найбольш прадстаўнічымі арганізацыямі, якія займаюцца абаронай і барацьбой за сацыяльна-эканамічныя правы работнікаў. Аднак іх дзейнасць нярэдка выклікае негатывную рэакцыю з боку работадатцаў, якія выкарыстоўваюць сваю ўладу, звяртаючыся да дыскрымінацыі прафсаюзных лідэраў і радавых членаў прафсаюзаў за іх прафесійную (прафсаюзную) працу. Артыкул прысвечаны пытанням абароны работнікаў ад дыскрымінацыі па матывах іх прыналежнасці да прафесійных саюзаў у асобных дзяржавах – членах Еўразійскага эканамічнага саюза.	
<i>Ясінская-Казачэнка А.В. (Мінск, Беларусь). Тэорыя праваадносін і практыка вырашэння калектыўных працоўных спрэчак: сучасныя пытанні</i>	37
У гэтым артыкуле выяўлена перыядызацыя прававога рэгулявання грамадскіх адносін па дазволе калектыўных працоўных спрэчак на тэрыторыі Беларусі XX – пачатку XXI ст., якая ўключае 4 перыяды: 1919–1929 гг., 1929–1959 гг., 1959–1989 гг., 1989 г. – па цяперашні час. Устаноўлены прынцыпы прававога рэгулявання адносін па дазволе калектыўных працоўных спрэчак. Вызначаны структурныя элементы праваадносін па дазволе калектыўных працоўных спрэчак. Праведзена размежаванне працэдурных і працэсуальных праваадносін па дазволе калектыўных працоўных спрэчак. Прадстаўлены механізм рэалізацыі прамірыцельна-пасрэдніцкіх і трацейскіх працэдур па дазволе калектыўных працоўных спрэчак, сістэматызаваны прычыны і ўмовы ўзнікнення рознагалоссяў. Раскрыты асаблівасці прававога рэгулявання арганізацыі і правядзення забастовак з улікам параўнальна-прававога аналізу. Распрацаваны і навукова абгрунтаваны прапановы па ўдасканаленні Працоўнага кодэкса і актаў заканадаўства аб працы.	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
<i>Абайдэльдзінаў Т.М., Макрушын А.О. (Алматы, Казахстан). Асаблівасці прававога рэгулявання працы жанчын у Беларусі, Расіі і Казахстане</i>	42
<i>Галіакбарава Г.Г. (Астана, Казахстан). Асаблівасці прававога размежавання індывідуальных і калектыўных працоўных спрэчак у Рэспубліцы Казахстан</i>	47
МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА	
<i>Хныкін Г.В. (Масква, Расія). Абарона працоўных правоў работнікаў у лакальных нарматыўных актах расійскага працоўнага права</i>	51
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Інфармацыя пра бліжэйшыя мерапрыемствы (семінары, конкурсы і канферэнцыі) па працоўным праве, якія праводзяцца ў сакавіку – красавіку 2015 г. у Міжнародным універсітэце «МІТСО»	56
ТРЫБУНА МАЛАДЫХ НАВУКОЎЦАЎ	
<i>Каспіровіч А.А. (Мінск, Беларусь). Навэлы ў рэгламентацыі дысцыплінарнай адказнасці работнікаў у святле Дэкрэта № 5</i>	58
РЭЦЕНЗІІ	
<i>Семянкоў В.І.</i> Рэцэнзія на кнігу: Тарасевіч Н.І. Працоўнае права: вучэбны дапаможнік. – Мінск: Вышэйшая школа, 2014	61
PROFESSOR HONORE	
Рыгор Аляксеевіч Васілевіч – юбіляр!	62

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes review in labour legislation of Belarus, Kazakhstan, Russia and Ukraine (December 2014 – February 2015)	6
ACTUAL INTERVIEW	
Problems of the modern labour law in the former Soviet Union countries (interview to Nikita Leonidovich Lyutov).....	10
ACTUAL COMMENT	
Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus). Increase of requirements to the managerial personnel and weakening of guarantees of the workers' labour rights (the comment to the President of the Republic of Belarus Decree 15.12.2014 No. 5 "About strengthening of requirements to the managerial personnel and employees of the organizations")	15
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Averyanova M.I. (Nizhny Novgorod, Russia). Participation questions of a workers' representative body at the termination of the employment contract with the pedagogical worker on some special bases	21
Now the Labour code of the Russian Federation doesn't establish obligatory participation of a representative body of workers at cancellation of the employment contract with pedagogical workers on the special bases provided by it. 1 and 2 of Art. 336 that in practice leads to violation of the rights and legitimate interests of this category of workers. This situation is offered to be corrected by entering of corresponding changes into Art. 82 of the Labour code of the Russian Federation, and also introduction to chapter 52 of independent article about features of disciplinary investigation of violation by the teacher of charter standards of the educational organization and (or) norms of professional ethics of pedagogical workers.	
Vavjenchuk S.J. (Kiev, Ukraine). Subjects of guarding labour legal relationships: methodological controversials	26
In the article the author pays attention to problems in understanding of subjects concepts of guarding labour legal relationship, and also to various doctrinal approaches in this way. On the basis of the critical analysis of the scientific points of view of the Belarusian, Russian and Ukrainian scientists new ideas concerning concept and subject structure of guarding labour legal relationship move forward.	
Izbiyenova T.A. (Mari El, Russia). Some problems of workers protection against discrimination based on their belonging to labour unions in the former Soviet Union countries (on examples of Russia, Kazakhstan and Armenia)	30
Labour unions continue to remain the most representative organizations which are engaged in protection and fight for the social and economic rights of workers. However their activity quite often causes negative reaction from employers who exercise the power, resorting to discrimination of trade-union leaders and rank-and-file members of labour unions for their professional (trade-union) work. Article is devoted to questions of protection of workers against discrimination on motive of their belonging to labour unions in certain member states of the Euroasian economic union.	
Yasinskaya-Kazachenko A.V. (Minsk, Belarus). Theory of legal relationship and practice of collective labour disputes resolutions: modern questions	37
In the present article the periodization of legal regulation of the public relations on collective labour disputes resolutions on the territory of Belarus in XX – the beginning of the XXI centuries including 4 periods is revealed: 1919–1929, 1929–1959, 1959–1989, 1989 – to the present. The principles of legal regulation of the relations on permission of collective labour disputes are established. Structural elements of legal relationships are determined by resolutions of collective labour disputes. Features of legal status of subjects of collective labour disputes are specified. Differentiation of procedures and procedural legal relationship on resolutions of collective labour disputes is carried out. The mechanism of realization of conciliatory and intermediary and arbitration procedures for resolutions of collective labour disputes is presented, the reasons and conditions of emergence of disagreements are systematized. Features of legal regulation of the organization and holding strikes, taking into account the comparative and legal analysis are opened. Suggestions for improvement of shopping mall and acts of the legislation on work are developed and evidence-based.	
FOREIGN EXPERIENCE	
Abayeldinov T.M., Makrushin A.O. (Almaty, Kazakhstan). Features of legal regulation of women work in Belarus, Russia and Kazakhstan	42
Galiakbarova G.G. (Astana, Kazakhstan). Features of legal differentiation of individual and collective labour disputes in the Republic of Kazakhstan	47
EXPERT'S OPINION	
Hnykin G.V. (Moscow, Russia). Protection of the workers' labour rights in local regulations of the Russian labour law	51
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
Information on the next events (seminars, competitions and conferences) on the labour law, held in March – April, 2015 at the International university "MITSO"	56
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
Kaspirovich A.A. (Minsk, Belarus). Novelties in a regulation of workers' disciplinary responsibility in the Decree No. 5	58
REVIEWS	
Semenkov V.I. Review of the book: Tarasevich N.I. Labour law: tutorial. – Minsk: Vysheyshaya shkola, 2014	61
PROFESSOR HONORE	
Vasilevich Grigory Alekseevich – anniversary hero!	62



Уважаемые коллеги!

Прежде всего хотелось бы напомнить о том, какие нормативные правовые акты в сфере труда и социального обеспечения были приняты в конце 2014 г. – начале 2015 г. в Беларуси, России, Казахстане и Украине. Подробно о них вы прочитаете в нашей традиционной рубрике «Законодательство».

В рубрике «Актуальный комментарий» представлен наш комментарий по достаточно знаковому законодательному акту в сфере труда, вступившему в силу с 01.01.2015, – **Декрету Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»**. Несмотря на наличие ряда официальных и неофициальных комментариев, размещенных в Интернете и опубликованных в некоторых юридических и кадровых журналах, вопросы по применению данного Декрета все еще остаются. Кроме того, нужно устранить коллизии, которые возникли между Декретом и Трудовым кодексом Беларуси.

Гостем этого номера стал заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета (МГЮА) им. О.Е. Кутафина, д.ю.н. Лютов Никита Леонидович, который поделился личным опытом достижения успехов в науке и преподавании в достаточно молодом возрасте.

Традиционно в нашем журнале большое место уделено рубрике «Научные публикации», где читатель сможет узнать больше о субъектах охранительных трудовых правоотношений; вопросах участия представительного органа работников при прекращении трудового договора с педагогическим работником; проблемах защиты работников от дискриминации по мотивам их принадлежности к профессиональным союзам на примерах России, Казахстана и Армении; теоретических и практических вопросах разрешения коллективных трудовых споров в Беларуси.

В рубрике «Зарубежный опыт» затронуты особенности правового регулирования труда женщин в Беларуси, России и Казахстане; разграничены индивидуальные и коллективные трудовые споры в Казахстане, а в рубрике «Мнение специалиста», в статье д.ю.н., профессора МГУ Г.В. Хныкина, – проблемы защиты трудовых прав работников в рамках локального нормотворчества на примере России.

В номере также представлена информация о ближайших научных мероприятиях по вопросам трудового права, проводимых в Минске, а также такие рубрики, как «Трибуна молодого ученого» и «Рецензии».

Полезного вам чтения!

**С уважением,
главный редактор**

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, РОССИИ И УКРАИНЫ (декабрь 2014 г. – февраль 2015 г.)

БЕЛАРУСЬ

Указ Президента Республики Беларусь от 08.12.2014 № 570 «О совершенствовании пенсионного обеспечения».

Указ принят в целях повышения уровня пенсионного обеспечения отдельных категорий граждан, которые имеют длительный стаж работы, и оптимизации пенсионных расходов.

Указ устанавливает, что трудовая пенсия увеличивается:

мужчинам за каждый полный год стажа работы сверх 25 лет, а также стажа работы с особыми условиями труда сверх 10 лет – на 1% среднемесячного заработка, но не менее чем на 1% минимального размера пенсии по возрасту;

женщинам за каждый полный год стажа работы сверх 20 лет, а также стажа работы с особыми условиями труда сверх 7 лет 6 месяцев – на 1% среднемесячного заработка, но не менее чем на 1% минимального размера пенсии по возрасту.

Данные увеличения производятся в пределах 45 лет стажа работы у мужчин и 40 лет стажа работы у женщин.

Трудовая пенсия исчисляется из фактического заработка за последние 21 год подряд стажа работы, но не более чем за фактически имеющийся стаж работы.

Социальные пенсии, за исключением пенсий детям-инвалидам, инвалидам, инвалидам с детства и детям в случае потери кормильца, назначаются гражданам, которые не получают трудовую пенсию из других государств в соответствии с международными договорами, достигшим возраста: мужчины – 65 лет, а женщины – 60 лет.

Указ вступил в силу 10.12.2014.

Указ Президента Республики Беларусь от 09.12.2014 № 572 «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, воспитывающих детей».

Указом установлены следующие меры государственной поддержки семьям, воспитывающим детей:

- единовременное предоставление денежных средств в размере 10 000 долл. США при рождении, усыновлении (удочерении) третьего, а также последующих детей;
- ежемесячное пособие семьям на детей в возрасте от 3 до 18 лет в период воспитания ребенка до 3 лет в размере 50% наибольшей величины бюджета прожиточного минимума;
- процентная ставка за пользование льготными кредитами на строительство, реконструкцию или приобретение жилых помещений.

Указом также утверждено Положение о единовременном предоставлении семьям безналичных денежных средств при рождении (удочерении) третьего или последующих детей. В соответствии с Положением средства семейного капитала предоставляются семьям для использования в полном объеме или по частям в нескольких направлениях: получение образования, улучшение жилищных условий, формирование накопительной пенсии матери в полной семье, родителя в неполной семье, а также получение услуг в сфере социального обслуживания и здравоохранения.

Указ вступил в силу 01.01.2015.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.12.2014 № 1151 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы».

Постановлением устанавливается месячная минимальная заработная плата в размере 2 100 100 руб. Постановление вступило в силу 01.01.2015.

Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

Декрет принят в целях повышения эффективности хозяйствования, обеспечения надлежащих условий труда в организациях государственной и частной форм собственности, повышения каче-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ства продукции (работ, услуг), совершенствования работы по подбору и расстановке руководящих кадров и в соответствии с ч. 3 ст. 101 Конституции Республики Беларусь.

В силу Декрета руководителям организаций предоставляются следующие права:

- устанавливать в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами и решением собственника имущества дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера;

- изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами с предупреждением работника не позднее чем за 7 календарных дней;

- применять к работникам, которые нарушили производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину (далее – нарушение дисциплины), в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев;

- расторгать трудовой договор с работником, нарушившим дисциплину, повлекшим причинение организации ущерб в размере, не превышающем 3 начисленные среднемесячные зарплаты работников;

- удерживать из зарплаты работника ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до 3 его среднемесячных зарплат.

Декрет также устанавливает, что руководитель организации под свою персональную ответственность обязан обеспечить производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину; содержание производственных зданий, оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями; надлежащие условия труда работников; а также закрепление в должностных (рабочих) инструкциях работников обязанности по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), и по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника.

Декрет определяет 26 дискредитирующих оснований увольнения, при которых трудовые договоры до истечения их срока могут быть расторгнуты нанимателем. До увольнения наниматель обязан

провести проверку допущенных работником нарушений, оформить их актом и затребовать письменное объяснение работника.

В соответствии с Декретом у нанимателя появилось право при приеме на работу работника запросить характеристику с предыдущих мест работы. Данная характеристика выдается в течение 5 календарных дней со дня получения запроса.

Декрет вступил в силу 01.01.2015.

Закон Республики Беларусь от 08.01.2015 № 238-З «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам донорства крови и ее компонентов».

Закон вносит изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, в частности в ст. 104. Изменения касаются гарантий для работников, являющихся донорами крови и ее компонентов. Закон устанавливает порядок и условия предоставления гарантий донорам, которые сдали кровь, а также ее компоненты. Так, работника освобождают в день выполнения донорской функции от работы с сохранением среднего заработка. В случае, когда наниматель не может по производственным причинам отпустить работника в указанный день, наниматель должен предложить другой день, который выберет работник.

Закон вступит в силу 11.07.2015.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.01.2015 № 47 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744».

Постановлением вносятся изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.07.2014 № 744 «Об оплате труда работников». Так, в государственных организациях повышение заработной платы работников допускается только при условии соотношения роста производительности труда и заработной платы более 1,0.

При определении производительности труда в организации применяется выручка от реализации продуктов, товаров, работ, а также услуг или добавленная стоимость на одного среднесписочного работника.

Постановление вступило в силу 29.01.2015.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.02.2015 № 68 «Об утверждении положения о порядке согласования назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности».

Постановление принято в развитие норм Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

Положение устанавливает порядок согласования назначения лиц на руководящие должности в организации как государственной, так и частной форм собственности в течение пяти лет со дня увольнения по основаниям, признаваемыми дискредитирующими обстоятельствами.

Постановлением установлено, что для согласования назначения такого лица на руководящую должность председателю исполкома предоставляются следующие документы: письменное мотивированное ходатайство, а также характеристика лица, которое уволено по дискредитирующим обстоятельствам и претендует на занятие руководящей должности, с предыдущих мест работы за последние пять лет. Помимо ходатайства и характеристики могут быть приложены и иные документы, которые подтверждают необходимость назначения лица на руководящую должность.

Согласование, а также отказ в согласовании назначения лица на руководящую должность осуществляется в течение пяти рабочих дней со дня поступления ходатайства и характеристики.

Постановление вступило в силу 06.02.2015.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.02.2015 № 109 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

Постановлением устанавливается тарифная ставка 1-го разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций:

с 1 февраля 2015 г. – в размере 277 000 руб.;

с 1 марта 2015 г. – в размере 292 000 руб.

Постановление вступило в силу 20.02.2015.

КАЗАХСТАН

Закон Республики Казахстан от 09.02.2015 № 285-V «О государственной молодежной политике».

Принятый Закон регулирует отношения в сфере молодежной политики и определяет такие понятия, как молодой специалист, молодая семья, молодежь, государственная молодежная политика. В Законе определяются также цели, задачи, принципы и основные направления государственной молодежной политики.

Закон вступил в силу 22.02.2015.

Закон Республики Казахстан от 09.02.2015 № 286-V «О внесении изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Казахстан».

Закон дополняет ст. 29 Трудового кодекса Республики Казахстан, касающуюся срока трудового договора. Так, ч. 1 ст. 29 дополняется п. 2-1, в соответствии с которым трудовой договор может быть заключен на определенный срок не менее двух лет с молодым специалистом, впервые поступившим на работу.

Закон вступил в силу 21.02.2015.

РОССИЯ

Федеральный Закон Российской Федерации от 01.12.2014 № 408-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”».

С 1 января 2015 г. установлен минимальный размер оплаты труда – 5965 руб. в месяц.

Закон вступил в силу 01.12.2014.

Федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2014 № 409-ФЗ «О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 13 Федерального закона “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации” изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства».

Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен гл. 50-1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства».

Не может быть заключен трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем в случае, если работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Между иностранным гражданином и работодателем заключается трудовой договор на неопре-

деленный срок или срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Закон вступил в силу 13.12.2014.

Постановление Правительства Российской Федерации от 17.12.2014 № 1382 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2015 год».

Постановлением устанавливается минимальную величину пособия по безработице в размере 850 рос. руб. Максимальная величина пособия по безработице установлена в размере 4900 рос. руб.

Постановление вступило в силу 27.12.2014.

Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 № 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

Постановлением закреплено, что работники направляются в командировки на основании решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения.

Поездка работника в служебную командировку по решению работодателя в обособленное подразделение командирующей организации, находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Постановление вступило в силу 08.01.2015.

Подготовила младший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **А.А. Каспирович**

УКРАИНА

Закон Украины от 15.01.2015 № 120-VIII «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины об усовершенствовании отдельных норм социальной политики».

Законом вносятся изменения и дополнения в Кодекс законов о труде Украины и Закон «Об отпусках».

В Кодекс вводится ст. 182¹, которая регламентирует предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска. Так, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней (без учета праздничных и нерабочих дней) предоставляется:

- женщинам, которые работают и имеют двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида;
- женщине, которая усыновила ребенка;
- матери инвалида с детства подгруппы А I группы;
- одинокой матери;
- отцу ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, который воспитывает их без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку или инвалида с детства подгруппы А I группы.

Закон вступил в силу 01.02.2015.

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ (ИНТЕРВЬЮ С НИКИТОЙ ЛЕОНИДОВИЧЕМ ЛЮТОВЫМ)



Наш собеседник:

Лютов Никита Леонидович, родился 25 февраля 1976 г. в г. Москве, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения НИУ «Высшая школа экономики», заместитель председателя Совета Ассоциации «Юристы за трудовые права», заместитель председателя Комитета по статусу игроков Российского футбольного союза, член Российской ассоциации трудового права и социального обеспечения, приглашенный участник Европейской сети трудового права (European Labour Law Network, ELLN), член Консультативного комитета международной Исследовательской сети трудового права (Labour Law Research Network, LLRN), участник редакционного совета ряда специализированных журналов в области трудового права в России и за рубежом, автор более 150 публикаций в области трудового права. Участвовал в разработке научных обоснований и текстов законопроектов по заказу Государственной Думы Российской Федерации.

– Никита Леонидович, чем привлекла Вас профессия юриста? И почему из всех направлений Вы выбрали именно трудовое право?

– Профессия юриста мне нравится, вероятно, потому, что я – зануда. Нравится обстоятельно, неторопливо и кропотливо раскладывать «по полочкам» правовую материю сначала в своей голове, а потом и в чужих (если получится). Азарт к исследованиям в области права возникает в тот момент, когда начинаешь чувствовать, что нашел что-то, что пока еще не увидели другие, что есть какая-то «добавленная ценность» от того, чем занимаешься.

Что же касается именно трудового права, то я хорошо помню момент возникновения своего интереса к нему. Когда я в 1993 г. поступил в Московский юридический институт (переименованный в МГЮА сразу же после поступления нашего курса), всех студентов мужского пола добровольно-принудительно отправили в колхоз в Рязанской

области на уборку овощей. Мне уже в этот момент стало интересно, насколько такая практика законна. Когда же председатель колхоза, встречая нас, радостно объявил нам, что теперь это уже не колхоз, а акционерное общество, интерес перешел в недоумение: с какой стати мы должны работать принудительно на каких-то частников, которые на нас собираются зарабатывать деньги? Теперь я эту ситуацию люблю обсуждать со студентами с точки зрения ее соответствия нормам современного российского трудового законодательства и международным актам, касающимся запрета принудительного труда. Как выясняется, эта ситуация не так уж тривиальна с юридической точки зрения, как могло бы показаться с первого взгляда. Но в то далекое время мы с моими однокашниками осваивали на практике другой аспект трудового права: коллективную самозащиту своих прав. Студенты, которые приезжали за год до нас, сожгли колхозное общежитие, но руководство колхоза все равно посчитало, что выгода от использования студен-

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

ческого труда превышает издержки. После того, как на уборке овощей поработал наш курс, они уже так не считали, и следующие поколения студентов МГЮА были освобождены от этой трудовой повинности.

– Вы окончили Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА), остались здесь преподавать и в настоящее время работаете в должности заведующего кафедрой. Изменилось ли что-то в вузе за время Вашего сотрудничества с ним? И сложно ли организовать и контролировать работу кафедр?

– Что понимать под словом «сотрудничество»? Если речь идет обо всей моей учебе и работе за это время, то, конечно же, изменилось очень многое: прошло более 20 лет. За это время сменилась целая эпоха в стране и поменялось целое поколение людей, работавших в Академии (позже – Университете) с тех пор.

Если же речь идет о руководстве кафедрой, то тут я как раз новичок, поскольку занимаюсь этим лишь с сентября 2014 г. За несколько первых месяцев работы я считал своей основной задачей не резко все поменять и реформировать, а как следует разобраться в управленческих вопросах и аккуратно принять дела у своих старших коллег таким образом, чтобы не навредить уже существующему научному и учебному процессу. Последние два десятка лет нашей кафедрой руководил виднейший ученый в области трудового права – проф. К.Н. Гусов, а после его кончины делами кафедры занималась проф. Э.Г. Тучкова – один из наиболее ярких представителей науки права социального обеспечения, занимающая сейчас должность научного руководителя кафедры. Соответственно основной своей задачей я вижу необходимость сочетания сохранения сложившихся академических традиций и высоких стандартов работы с аккуратной модернизацией учебного и научного процесса, учитывающей изменяющийся вокруг нас мир.

Организовывать и контролировать работу кафедры, как выяснилось, чрезвычайно непросто. Можно сказать, что главная проблема для педагогической и учебной работы – это «заботливое» Министерство образования и науки Российской Федерации, которое не забывает снабжать вузы «ценными» инструкциями и ежегодно меняющимися бюрократическими требованиями. Ежегодно издаются новые требования по заполнению нико-

му, кроме чиновников, не нужных бумажек, отбирающих у преподавателей массу времени. Это очень неприятная сторона нашей работы. К счастью, у нас на кафедре очень сильный коллектив, состоящий из профессионалов высокого класса, которым удается продолжать работу даже в условиях «заботливой помощи» администраторов в области образования, которые, похоже, искренне верят в то, что это преподаватели и студенты существуют для чиновников, а не наоборот.

Тем не менее сказать, что кафедра застыла на месте и не развивается в последнее время, было бы неверно. За последнее время наша кафедра второй на постсоветском пространстве (после центра трудового права Международного университета «МИТСО») вошла в Международную исследовательскую сеть трудового права (Labour Law Research Network). Думаю, что это поможет нам быть более интегрированными в международное академическое информационное пространство в области трудового права и права социального обеспечения. Мы обновляем информационную составляющую кафедрального сайта в интернете, модернизируем программу обучения в магистратуре, стремимся изменить формат наших традиционных международных конференций. К стати, конференция этого года на тему «Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства. Современное состояние (Первые Гусовские чтения)» пройдет с 4 по 5 июня 2015 г.

– Никита Леонидович, Вы являетесь членом Совета Ассоциации «Юристы за трудовые права» и активным защитником трудовых прав граждан. Чего, на Ваш взгляд, не хватает российскому и белорусскому обществу для более эффективной защиты трудовых прав?

– Честно говоря, я себя воспринимаю, скорее, не как правозащитника, а как исследователя в области механизмов защиты социально-трудовых прав, теоретика, который понимает, что любые теоретические исследования не имеют смысла, если они не связаны с реальной практикой. Именно поэтому я сотрудничаю с правозащитниками и пытаюсь вникать в проблемы, которые возникают в правоприменительной практике. И с этой точки зрения мне представляется, что обществу на постсоветском пространстве больше всего мешает отсутствие привычки отстаивать свои права и готовность терпеть произвол работодате-

лей до самого последнего момента. А когда этот «последний момент» наступает, то начинаются восстания, проходящие вне рамок закона, как это было в Междуреченске в России или в Жанаозене в Казахстане. Отчасти это связано с правовыми механизмами, заложенными и в российском, и в белорусском, и в казахстанском законодательстве, но, как представляется, это можно объяснить и патерналистской психологией людей. Это не только отрицательно сказывается на социальной справедливости, но и делает наше общество политически нестабильным, что, конечно, вызывает большую тревогу.

– Ваши кандидатская и докторская диссертации, большинство научных работ посвящены международному и сравнительному трудовому праву. Как знание международных норм помогает решать проблемы в национальном трудовом праве?

– Оно помогает увидеть соответствующие правовые механизмы более рельефно и под иным ракурсом, нежели мы привыкли видеть в рамках нашего национального контекста. Зачастую оказывается, что те или иные проблемы, которые давно обсуждаются в русскоязычном кругу исследователей, находят принципиально иные и неожиданные решения в других правовых порядках. Кроме того, изучая чужой опыт, начинаешь значительно лучше понимать, как работают собственные правовые нормы.

– Можно ли утверждать, что нормы российского трудового права в целом соответствуют международным стандартам в сфере труда?

– Предлагаю обобщения типа «в целом соответствуют» или «в целом не соответствуют» оставить для журналистов. Это они могут себе позволить, не погружаясь в проблему, делать столь громкие и далеко идущие выводы. Разве может какая-то система национальных правовых норм в целом не соответствовать международной? Что это будет значить? Что нет ни одной нормы, которая бы соответствовала? Такое трудно себе представить. В то же время совершенно невозможна и противоположная ситуация, когда все без исключения национальные нормы трудового права соответствовали бы всей совокупности международных трудовых стандартов, включающей

и международные договоры, и огромный свод принципов их толкования, выработанный международными организациями, и весь комплекс рекомендательных норм. В ходе исследования вопроса соответствия российских норм трудового права международным трудовым стандартам мне удалось выявить серьезные несоответствия в важнейших институтах трудового права и основополагающих принципах и правах в сфере труда, таких как свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, включая право на забастовку, запрет принудительного труда, запрет дискриминации, оплата труда, рабочее время, расторжение трудового договора и др. Эти проблемы отражены в научно-практическом пособии, которое было выпущено в 2012 г. и с которым можно ознакомиться в открытом доступе в интернете*. Тем не менее уже после выхода этой книги мы продолжили совместное исследование данной проблемы вместе с руководителем Центра социально-трудовых прав и председателем Ассоциации «Юристы за трудовые права» Е.С. Герасимовой, в результате чего в 2015 г. планируем выпустить второе, существенно расширенное издание этой книги уже в качестве совместной работы.

Очевидно, что если проблеме соответствия российских трудовых норм международным стандартам можно посвятить целую книгу, то у российского законодательства в этом вопросе очень большие перспективы для совершенствования.

– Как Вы оцениваете эффективность международно-правового регулирования труда в современных условиях, когда страны вовлечены в процессы интеграции, но в то же время строго очерчивают границы своей независимости?

– Если мы говорим о нашем европейско-азиатском регионе, а не о Европейском союзе, то очевидно, что пока уровень политической интеграции наших государств относительно невысок. Перспективы гармонизации нашего трудового законодательства в значительной степени связаны с нашим общим советским прошлым и до сих пор объединенной правовой доктриной, на основании которой принимается законодательство и формируется правоприменительная практика. Пока на наше национальное трудовое право в большей степени влияют универсальные международные трудовые стандарты, принятые в рамках Организации объ-

* Лютов Н.Л. Научно-практическое пособие «Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования». – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. Доступно на сайте АНО «ЦСТП»: http://lpa.ru/files/association/ros_trud_zakonodat_inet.pdf.

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

единенных наций (ООН) и Международной организации труда (МОТ). Хотя и здесь в отношении эффективности применения международных норм существует масса фундаментальных проблем. В условиях современной, крайне напряженной политической обстановки вряд ли целесообразно пытаться делать прогнозы о дальнейшей интеграции или дезинтеграции в отношении чего бы то ни было.

– Никита Леонидович, какие, на Ваш взгляд, можно выделить общие проблемы современного трудового права России, Беларуси и других государств?

– Если говорить о глобальных проблемах, а не отдельных пробелах или неточных формулировках закона, то представляется, что и для Беларуси (насколько я могу судить со стороны, конечно), и для России свойственно неудачное установление баланса диспозитивного и императивного регулирования труда. В бизнес-среде очень популярно представление о том, что наше трудовое законодательство – это пережиток советского времени и что оно очень нуждается в увеличении гибкости правового регулирования. Это представление верно лишь отчасти. Оно справедливо применительно к отношениям не работодателей и работников, а работодателей и государства. Современное правовое регулирование труда в наших странах практически не учитывает масштаба хозяйственной деятельности работодателя. Если работодатель, например владелец мелкого бизнеса, нанимает всего одного работника, он не освобожден от бесчисленных бюрократических требований в отношении кадрового делопроизводства и принятия многочисленных локальных нормативных актов по установленной форме. По сути, для того чтобы выполнять требования законодательства, он должен нанять одного работника для выполнения нужной ему деятельности, еще одного специально обученного человека – для кадрового делопроизводства и бухгалтера. Это, конечно, – абсурд.

С другой стороны, работодатели недостающую им гибкость правового регулирования пытаются компенсировать за счет работников. И вот тут, в отличие от советского времени, гибкости им закон предоставляет более чем достаточно. Существуют вопиющие пробелы в отношении рабочего

времени, когда «режим» ненормированного рабочего дня и манипуляции с совместительством позволяют работодателям фактически игнорировать нормы о максимальной продолжительности рабочего времени. Абсурдно низкий размер минимального размера оплаты труда позволяет существенную часть заработной платы выплачивать в конвертах, в результате чего работники просто отказываются от идеи защиты своих прав. Механизмы коллективной защиты прав работников с помощью профсоюзов построены таким образом, что забастовку работники легально объявить практически не могут, а сами представители оказываются беззащитными перед работодателем. Антидискриминационные нормы фактически не работают. Этот список, к сожалению, можно продолжать довольно долго. Поэтому жесткость трудового законодательства в отношениях между работниками и работодателями – не более чем миф.

Одним из ярких примеров, свидетельствующих о глубоком непонимании нашими чиновниками данной проблемы, можно назвать Федеральный закон 2008 г. № 294-ФЗ*. Этот Закон призван защитить малый и средний бизнес от произвола контролирующих органов. Помимо прочего он касается и проверок, осуществляемых государственной инспекцией труда. В соответствии с этим Законом плановая проверка соблюдения работодателем требований трудового законодательства может осуществляться государственной инспекцией труда только с санкции прокуратуры и с предупреждением работодателя не менее чем за три дня. Это не только прямо противоречит приоритетной Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (№ 81), но и позволяет наиболее одиозным работодателям легко избежать ответственности за нарушение трудового законодательства, если у них достаточно денег, чтобы нанять квалифицированного юриста. При этом от обязанности ведения безумного количества бюрократической документации малый бизнес не избавлен. В результате вполне добросовестный мелкий предприниматель вполне может стать объектом вымогательства чиновников просто потому, что у него, например, нет книги учета движения трудовых книжек, скрепленной сургучной печатью (это реально существующее требование).

* Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294-ФЗ // СЗ РФ от 29.12.2008, № 52 (ч. 1), ст. 6249.

– В Беларуси активно обсуждается вопрос о введении налога на тунеядство. Планируется, что налог будут платить неработающие граждане в целях реализации конституционной обязанности уплаты налога каждым и компенсации пользования бесплатными медициной и образованием. Как Вы могли бы оценить соотношение такого налога и международных стандартов в сфере труда?

– При упоминании этой «замечательной» новости сразу вспоминается одна популярная в России карикатура.



Если же говорить серьезно, то эта ситуация давно описана в Рекомендации МОТ «О косвенном принуждении к труду» (№ 35), принятой еще

в 1930 г.: «Желательно избегать косвенных средств, искусственно усиливающих экономическое давление на население с целью заставить последнее искать работу по найму, и в особенности таких средств, как: а) обложение населения такими налогами, которые привели бы к тому, что население было бы вынуждено искать работу по найму на частных предприятиях». По-моему, тут нечего ни убавить, ни прибавить: все очевидно.

– **Международному университету «МИТСО» в этом году исполняется 85 лет. Что бы Вы пожелали нашему вузу?**

– Интересно, что и нашему Университету, МГЮА имени О.Е. Кутафина, в этом году исполняется ровно столько же. Я сердечно поздравляю белорусских друзей и коллег с этой датой и желаю им побольше радости от общения со студентами, замечательных достижений в науке и поменьше сталкиваться с околонучными администраторами, поучающими их, как надо учить студентов и заниматься наукой!

– **Никита Леонидович, в свою очередь мы благодарим Вас за интересное интервью и поздравляем с Днем рождения, который Вы отметили 25 февраля! Желаем множества свежих идей, положительной отдачи от научной и преподавательской деятельности, счастья и благосостояния!**

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, главный научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права»

ПОВЫШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К РУКОВОДЯЩИМ КАДРАМ И ОСЛАБЛЕНИЕ ГАРАНТИЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

(комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»)

В статье анализируются положения Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» и сопоставляются с правилами Трудового кодекса Республики Беларусь. На основе толкования норм вышеуказанного Декрета обращается внимание на противоречия между ним и Трудовым кодексом, в т.ч. концептуальные. Высказываются доктринальные суждения о правилах разрешения возникших коллизий между ними до внесения изменений в Трудовой кодекс или приостановления действия Декрета.

С 01.01.2015 вступил в силу Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), который был издан в целях повышения эффективности хозяйствования, обеспечения надлежащих условий труда в организациях государственной и частной форм собственности, повышения качества продукции (работ, услуг), совершенствования работы по подбору и расстановке руководящих кадров.

По образному выражению белорусского юриста Н.М. Черноруцкой, данный Декрет произвел революцию в регулировании трудовых отношений [1]. Еще более жесткую оценку Декрету № 5, а также Декрету от 07.12.2012 № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности» дает д.ю.н. В.И. Кривой: «Подобное явление имело место только во времена крепостного права и в советско-сталинский период в связи со Второй мировой войной» [2, с. 9].

Оставляя в стороне исторические параллели, от себя заметим, что институты трудового договора и трудовой дисциплины с принятием Декрета

№ 5 подверглись существенным корректировкам; возникло более десятка коллизий между правилами Декрета № 5 и Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК). О том, как разрешать возникшие коллизии, поговорим в конце статьи, а сейчас остановимся кратко на тех положениях Декрета № 5, которые вошли в определенное противоречие с ТК, и оценим их влияние на институт индивидуального трудового права.

В п. 1 Декрета № 5 закреплена норма о том, что обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, содержания производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями, надлежащих условий труда работников должно считаться одним из основных критериев оценки работы руководителей организаций государственной и частной форм собственности. При этом в примечании к данному пункту определено понятие производственно-технологической дисциплины: под ней понимается соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании

услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также обеспечение требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов. Здесь усматривается определенное терминологическое расхождение с ТК, так как в нем различаются понятия производственной и технологической дисциплины (например, п. 4 ст. 53 и п. 2 ст. 55 ТК).

Вместе с тем указание на то, что обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, содержания производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями, надлежащих условий труда работников являются одними из основных критериев оценки работы руководителей организаций (независимо от форм собственности), можно оценить положительно. Заметим, что на первый план среди критериев выдвигается обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, а обеспечение надлежащих условий труда работников замыкает данный перечень.

Новым является положение подп. 3.1 п. 3 Декрета № 5, которое предоставило руководителям организаций право устанавливать в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами, а также решением собственника имущества организации или уполномоченного им органа работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, **дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера** за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет. Напомним, что согласно подп. 2.5 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) одним из обязательных к включению в контракт условий является такая дополнительная мера стимулирования труда, как повышение тарифной ставки (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством). При этом согласно подп. 9.5 п. 9 Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их

повышения, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67, при формировании размеров тарифных ставок (окладов) на основе Единой тарифной сетки наниматель мог устанавливать работникам с учетом финансового состояния организации повышение их тарифных ставок (окладов) или сдельных расценок до 300% включительно. Как видим, максимальные величины повышений к тарифной ставке (окладу) по Декрету № 29 и Рекомендации № 67, по существу, отменены Декретом № 5. В этом можно видеть определенный плюс для работников, но важно понимать, что это право руководителя, к тому же он связан финансовым положением организации (за счет прибыли и средств от приносящей доходы деятельности) и решениями собственника имущества или уполномоченного им органа. Н.М. Черноуцкая также полагает, что эта новелла «вряд ли будет широко востребована практикой» [1, с. 86].

Наряду с этим положительным моментом Декрет № 5 содержит ряд норм, сужающих трудовые права работников и их юридические гарантии в сравнении с ТК.

Наниматели вправе согласно подп. 3.2 п. 3 Декрета № 5 **изменять существенные условия труда работника** в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, **предупредив об этом его письменно не позднее, чем за 7 календарных дней** (по ст. 32 ТК – *не позднее чем за один месяц*). Министерство труда и социальной защиты, не дожидаясь разработки и принятия Парламентом закона о внесении изменений и дополнений в этой части в ст. 32 ТК, уже откомментировало изменение срока предупреждения как свершившийся факт [3]. При том, что право разъяснять вопросы применения данного Декрета было предоставлено Совету Министров Республики Беларусь (п. 13 Декрета № 5).

Руководителям организации в подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5 предоставлено также право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, **в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев**. Хотя в комментарии к Декрету № 5, размещенном на официальном сайте Президента Республики Беларусь, упоминается про «депримирование» на срок до

12 месяцев [4], исходя из буквального толкования комментируемой нормы речь в ней идет не о лишении премий, а о лишении повышений к тарифным ставкам (окладам) и надбавок, которые носят стимулирующий характер, в отличие от премий, которые имеют поощрительное значение. В упоминавшемся выше неофициальном комментарии Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь избран усредненный подход: к дополнительным выплатам стимулирующего характера отнесены ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50% согласно подп. 2.5 п. 2 Декрета № 29 и др. Какой из трех вариантов толкования будет воспринят практикой, говорить пока рано.

Указанная норма Декрета № 5, по сути, дополняет перечень дисциплинарных взысканий, закрепленных в ст. 198 ТК (замечание, выговор, увольнение). Важно учитывать, что поскольку эта новая мера отнесена к дисциплинарным взысканиям, то она может применяться вместо вышеуказанных трех видов дисциплинарных взысканий (а не наряду с ними). В свою очередь лишение премий возможно по-прежнему применять как иную меру воздействия к нарушителям трудовой дисциплины (ч. 4 ст. 198 ТК).

Право руководителя по подп. 3.4 п. 3 Декрета № 5 незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба дополняет перечень оснований для отстранения от работы, закрепленный ст. 49 ТК. Причем данное правило имеет в себе два недостатка: во-первых, не указан срок отстранения от работы (а ведь на период отстранения работнику не начисляется и не выплачивается заработная плата); во-вторых, основание сформулировано довольно расплывчато (слова «способных повлечь» позволяют необоснованно широко применять эту норму руководителям). Все это может привести на практике к злоупотреблениям со стороны нанимателей и ущемлению прав работников.

В подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5 вводится **новое основание расторжения трудового договора (контракта) с работником: за нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере,**

превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза. По мнению В.И. Кривого, «в подавляющем большинстве случаев профсоюз объективно не в состоянии за один день защитить своего члена-работника: надо успеть собрать полномочный состав руководящего органа, пригласить работника, провести переговоры с нанимателем, решить ряд других вопросов» [2, с. 12]. С данным мнением сложно согласиться, так как В.И. Кривой путает процедуру получения согласия профсоюза с его уведомлением. Для того чтобы уведомить профсоюз, достаточно и одного дня, поскольку наниматель не связан мнением профсоюза при решении вопроса об увольнении работника. Другое дело, если в коллективном договоре предусмотрено получение согласия профсоюза, а работник является членом профсоюза, то уже в этом случае действительно требуется больше времени на созыв профсоюзного комитета и определение позиции профсоюза (согласие или несогласие на увольнение работника). Минус быстрого (без предварительного уведомления) расторжения трудового договора для работника состоит в том, что он, по существу, лишен времени на поиск другой работы, причем увольняется он в данном случае без выходного пособия.

Данное основание дополняет 9 пунктов оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, предусмотренных ст. 42 ТК. Заметим, что основания прекращения трудового договора согласно ч. 1 ст. 35 ТК должны устанавливаться только кодексом.

В подп. 3.6 п. 3 Декрета № 5 руководителям организаций предоставляется **право удерживать из заработной платы работника по распоряжению ущерба, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до 3 его среднемесячных заработных плат.** Напомним, что согласно ч. 1 ст. 408 ТК возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем *среднего месячного заработка*, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Таким образом, Декрет № 5 расширяет права нанимателя по взысканию ущерба с работников путем односторонних удержаний из их зарплаты.

В том же подп. 3.6 п. 3 Декрета № 5 закреплено, что **при каждой выплате заработной платы размер такого удержания** (при взыскании сумм, в т.ч. по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) **не может превышать 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику**, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами. В ч. 1 ст. 108 ТК установлено, что при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законодательством, – 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику. Поскольку к законодательству относятся и декреты Президента, общее правило о предельной сумме удержаний в 20% с 01.01.2015 перестало применяться. Общим правилом стала предельная сумма удержаний в 50%, а исключением из него – 70% и 90% (ст. 523 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь, ч. 3 ст. 108 ТК).

В подп. 4.1 п. 4 Декрета № 5 установлено, что **руководители организаций под свою персональную ответственность** обязаны обеспечить:

- производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;
- содержание производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями;
- надлежащие условия труда работников;
- закрепление в должностных (рабочих) инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника.

Данную норму Декрета № 5, на наш взгляд, нужно понимать как установление именно персональной ответственности руководителей организаций по указанным четырем вопросам без «перекалывания» этой ответственности на своих заместителей и иных подчиненных. Вместе с тем должностные (рабочие) инструкции иных работников будут подвергнуты определенным коррективам.

Декрет № 5 конкретизирует оценочное понятие «грубое нарушение трудовых обязанностей», ко-

торое упоминается в ряде статей ТК (п. 9 ст. 42, п. 1 ст. 47) и раскрывается в п. 5 Декрета № 29. Итак, согласно подп. 4.2 п. 4 Декрета № 5 грубым нарушением трудовых обязанностей, влекущим безусловное привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения с занимаемой должности, признаются:

- необеспечение выполнения им требований, предусмотренных абз. 2–4 подп. 4.1 п. 4 данного Декрета;

- сокрытие (подмена) основания увольнения работника при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий;

- иные противоправные действия (бездействие) руководителя организации, установленные законодательными актами.

Как видно из толкования подп. 4.2 п. 4 Декрета № 5, ранее встречавшаяся на практике замена виновного основания увольнения работника на прекращение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 35, ст. 37 ТК) или по желанию работника (ст. 40 ТК) с 01.01.2015 запрещена под угрозой возможного увольнения самого руководителя организации по п. 1 ст. 47 ТК за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. Данное нововведение концептуально меняет подход, заложенный законодателем в конструкцию расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Так, согласно ст. 42 ТК увольнение работника по инициативе нанимателя, в т.ч. по виновным основаниям, является правом нанимателя, а не его обязанностью. Первое отступление от этого концептуального подхода допустила Директива Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», на основании подп. 1.4 п. 1 которой Совету Министров Республики Беларусь, республиканским и местным органам государственного управления, другим государственным органам и организациям предписывалось обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье или смерть, за причинение государству, юридическим или физическим лицам имущественного ущерба, распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы, а с руководителями – за необеспечение должной трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дис-

циплины либо за непривлечение виновных лиц к ответственности, установленной законодательством. Декрет № 5, как видим, продолжил эту «линию», превратив право на увольнение за виновные действия в обязанность нанимателя.

Подпункт 4.2 п. 4 Декрета № 5 требует безусловного привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности, тогда как ч. 1 ст. 198 ТК предусматривает право на привлечение работника к дисциплинарной ответственности. В данной части Декрет закрепил специальную норму в отношении руководителя организации по сравнению с общим правилом ст. 198 ТК, поэтому эта специальная норма должна применяться.

В п. 5 Декрета закреплено правило о том, что меры дисциплинарной ответственности, установленные настоящим Декретом и иными законодательными актами, могут применяться к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, правомочными органами (руководителями) самостоятельно или по письменному требованию:

– государственного органа (организации) – в отношении работников органов и организаций, подчиненных или входящих в состав (систему) этого государственного органа (организации);

– облисполкома или Минского горисполкома – в отношении работников организаций государственной и частной форм собственности, расположенных на территории соответствующей административно-территориальной единицы;

– иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

Сложно предположить, как этот пункт будет применяться на практике, но при буквальном его толковании любой уполномоченный в соответствии с законодательством на проведение проверок государственный орган (организация), придя с проверкой в любую организацию (государственную или частную) и заметив нарушение трудовой или исполнительской дисциплины, вправе потребовать от руководителя организации привлечения к дисциплинарной ответственности того или иного работника.

Значительной новизной отличается **понятие «дискредитирующие обстоятельства»** применительно к основаниям расторжения трудового договора, которое не известно ТК и впервые вводится в законодательство о труде Беларуси. Так, в п. 6 Декрета № 5 собраны 28 общих и дополнительных оснований расторжения трудового дого-

вора, закрепленных помимо данного Декрета также в ст. 42 и 47 ТК, подп. 2.10 п. 2 Декрета № 29, Законе Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-3 «О государственной службе в Республике Беларусь».

Кроме того, в подп. 6.24 п. 6 Декрета № 5 упомянута такая четко не определенная группа оснований, как «виновные деяния, которые в соответствии с законодательными актами о прохождении военной службы, службы в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и органах финансовых расследований Комитета государственного контроля явились основанием для увольнения с военной службы (службы)». С ее применением на практике также могут возникнуть проблемы.

Процедура увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам согласно п. 7 Декрета № 5 имеет некоторые отличия от общей процедуры наложения дисциплинарных взысканий в соответствии со ст. 199 ТК: наниматель обязан провести проверку допущенных работником нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской), а также затребовать его письменное объяснение.

При оформлении приказа об увольнении и внесении записи в трудовую книжку по основаниям, отнесенным к дискредитирующим обстоятельствам, ссылку нужно делать на тот законодательный акт, которым они изначально и закреплялись (т.е. на пп. 4, 5, 7–9 ст. 42, п. 1–3 ст. 47 ТК, соответствующий абзац подп. 2.10 п. 2 Декрета № 29, соответствующую статью Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-3 «О государственной службе в Республике Беларусь»). Только в отношении введенного Декретом № 5 нового основания увольнения работников ссылка в приказе делается на подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5. Аналогичным образом разъяснен этот вопрос Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь [5]. В этой части ошибочное мнение было высказано Н.М. Черноуцкой [6].

Пункты 8 и 9 Декрета № 5 устанавливают ограничения на занятие руководящих должностей лицам, уволенным по дискредитирующим обстоятельствам, в течение 5 лет после такого увольнения. Такое назначение возможно лишь по согласованию с председателями исполкомов, главами администраций районов, а отказ в согласовании

может быть обжалован в Администрацию Президента Республики Беларусь (пп. 8 и 9 Декрета № 5). Хотя судебный порядок в Декрете № 5 не упоминается, полагаем, что в силу ст. 60 Конституции Беларуси гражданин может воспользоваться им после соблюдения порядка внесудебного обжалования отказа в приеме на работу.

Заметим, что Декрет № 5 принят Президентом в соответствии с ч. 3 ст. 101 Конституции, согласно которой временные декреты Президента Республики Беларусь имеют силу закона. В соответствии с ч. 6 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» кодексы имеют большую юридическую силу по отношению к другим законам. Следовательно, можно сделать вывод, что противоречия, возникающие между нормами ТК и временным декретом до внесения изменений и дополнений в данный кодекс, должны разрешаться в пользу последнего.

Правда, для многих практикующих юристов [7, с. 42] и даже судей такой вывод не очевиден. В.И. Кривой пишет в своей англоязычной статье, что «в части конфликтов между правилами Трудового кодекса и декретами белорусские судьи всегда отдают предпочтение декретам, поскольку большинство из судей назначается на должности Президентом» [8].

В **заключение** статьи сформулируем основные выводы:

– с 01.01.2015 подотрасль индивидуального трудового права подверглась значительным изменениям, в особенности в части институтов трудового договора и трудовой дисциплины;

– нововведения в законодательстве о труде, связанные со вступлением в силу Декрета № 5, расширяют права руководителей организаций по управлению персоналом, повышают их персональную ответственность и вместе с тем сужают трудовые права работников и их гарантии в сравнении с ТК;

– до устранения юридических коллизий между Декретом № 5 и ТК следует опираться на иерархический способ их разрешения, систематическое толкование норм ст. 85, 101 и 137 Конституции Республики Беларусь и принцип *in favorem*.

Список цитированных источников

1. Чернолуцкая, Н. Декрет № 5: «революция» в регулировании трудовых отношений / Н. Чернолуцкая // Юрист. – 2015. – № 1. – С. 83–96.

2. Кривой, В. Проступок или преступление? / В. Кривой // Белорусы и рынок. – 26.01.2015. – № 4. – С. 9, 12.

3. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»: Сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/commet-dekret-5.pdf>. – Дата доступа: 20.01.2015.

4. Комментарий к Декрету № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»: сайт Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://president.gov.by/ru/news_ru/view/kommentarij-k-dekretu-5-ob-usilenii-trebovanij-k-rukovodjaschim-kadram-i-rabotnikam-organizatsij-10428/. – Дата доступа: 20.10.2015.

5. Дополнительный комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»: сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Dopolnitelnyj-kommentarij-1.pdf>. – Дата доступа: 18.02.2015.

6. Чернолуцкая, Н. Декрет № 5: меры в отношении работников организации / Н. Чернолуцкая // Промышленно-торговое право. – 2015. – № 2. – С. 59.

7. Яловая, В. Как применить на практике нормы Декрета № 5 / В. Яловая // Я – специалист по кадрам. – 2015. – № 3. – С. 36–42.

8. Kryvoi V. Lukashenka's Decree No. 5: A New Blow To Belarusian Workers / V. Kryvoi // Беларусь Дайджест [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belarusdigest.com/story/lukashenkas-decree-no-5-new-blow-belarusian-workers-21033>. – Дата доступа: 05.01.2015.

М.И. Аверьянова, преподаватель государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Нижегородское областное училище олимпийского резерва (техникум) имени В.С.Тишина»

УДК 949.2(476)(094.4.072)

ВОПРОСЫ УЧАСТИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКОМ ПО НЕКОТОРЫМ СПЕЦИАЛЬНЫМ ОСНОВАНИЯМ

Аннотация

В настоящее время Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает обязательного участия представительного органа работников при расторжении трудового договора с педагогическими работниками по специальным основаниям, предусмотренным пп. 1 и 2 ст. 336, что на практике приводит к нарушению прав и законных интересов этой категории работников. Данную ситуацию предлагается исправить путем внесения соответствующих изменений в ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, а также введения в гл. 52 самостоятельной статьи об особенностях дисциплинарного расследования нарушения педагогом норм устава образовательной организации и (или) норм профессиональной этики педагогических работников.

Введение

Статья 336 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) устанавливает три специальных основания прекращения трудового договора с педагогами. Обратим внимание на первые два основания (пп. 1 и 2 ст. 336), которые можно отнести к расторжению трудового договора по инициативе работодателя.

Основная часть

Появление еще в Законе Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (далее – Закон об образовании 1992 г.) [1] такого основания прекращения трудового договора, как *повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения*, было связано с проведением в начале 90-х гг. прошлого века образовательной реформы, когда одним из важнейших регуляторов многих вопросов деятельности образовательной организации, в т.ч. в области трудовых отношений,

стал ее устав, принимаемый в каждой образовательной организации. Впоследствии данное основание вошло в ст. 336 принятого в 2001 г. ТК РФ.

Уставы школ имеют давнюю историю. Еще во времена Российской империи в них включались нормы об обязанностях и правилах поведения педагогических работников, в т.ч. во взаимоотношениях с обучающимися и другими педагогами. В частности, в Уставе воспитания благородных девиц 1764 г. [2] детально описывалась профессиональная этика педагога, внимание которой уделялось в ведущих женских школах Франции. Нормы о профессиональной этике педагога сохранились и в таких имеющих общее действие уставах, как Устав народным училищам в Российской империи 1786 г. [3] и Устав учебных заведений, подведомственных университетам, 1804 г. (далее – Устав 1804 г.) [4]. Согласно п. 69 Устава 1804 г. обязанность надзора за соблюдением педагогическими работниками норм устава возлагалась на директора гимназии. В случае выявления им нарушений педагогом норм устава он должен

был проинформировать об этом вышестоящий орган управления (университет), который вправе был принять решение об увольнении такого работника.

В советский период нормы об обязанностях и правилах поведения педагогических работников помимо единых типовых уставов содержались в положениях о школе определенного вида и типовых правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых на всесоюзном и (или) республиканском уровнях. В этот период законодательство о труде педагогов не предусматривало среди специальных оснований прекращения трудового договора с таким работником нарушение им устава образовательного учреждения.

В настоящее время новый Закон об образовании – Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ об образовании 2012 г.) [5] предусматривает среди обязанностей педагогов соблюдение ими устава образовательной организации (п. 11 ч. 1 ст. 48). В частности, в нем могут быть закреплены положения о соблюдении педагогическим работником норм профессиональной этики, которые могут содержаться как собственно в уставе, так и в самостоятельном акте. Виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником установленных уставом правил поведения будет являться его нарушением, что при наличии указанных в п. 1 ст. 336 ТК РФ условий может повлечь за собой увольнение работника.

Повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации в то же время означает неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, т.е. дисциплинарный проступок. Подтверждением этого служит ч. 3 ст. 192 ТК РФ, которая относит увольнение работника по данному основанию к дисциплинарным взысканиям за совершение дисциплинарного проступка. В таких условиях устав образовательной организации, по сути, выполняет функцию акта о дисциплине труда педагогических работников, поскольку содержит обязательные правила их поведения. Так, один из педагогов общеобразовательной школы был уволен по этому основанию в связи с установлением факта несанкционированного роспуска учащихся с третьего урока по причине их неготовности к занятию физкультурой [6, с. 2–3].

Второе основание прекращения трудового договора, названное в п. 2 ст. 336 ТК РФ, – *применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся, воспитанника*, – предопределено спецификой преподавательской деятельности и не может рассматриваться как ограничивающее конституционные права и свободы граждан, на что, в частности, было обращено внимание в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 20.11.2003 № 427-О [7, с. 1]. К формам психического насилия судебными решениями отнесены:

- угрозы (запугивание) в адрес обучающегося, преднамеренная его изоляция;
- предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту;
- оскорбление и унижение достоинства;
- систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия;
- постоянная негативная характеристика обучающегося и др. [8, с. 2; 9, с. 3; 10, с. 2].

Методами воспитания, связанными с физическим насилием, судебные решения называют побои и любые иные действия, причиняющие физическую боль, принудительное лишение свободы, пищи, питья (например, заклеивание клеем рта ребенка) [9, с. 3; 10, с. 2; 11, с. 1–3].

Общественная опасность применения данных методов воспитания заключается в том, что они могут повлечь за собой, особенно для ребенка, неблагоприятные последствия, а именно снижение самооценки ребенка, утрату веры в себя, формирование таких черт характера, как агрессивность, недоверчивость, что в целом вызывает нарушение социализации, общения с другими детьми и взрослыми [9, с. 3], может привести к нервному или даже психическому заболеванию, затормозить развитие личности [12, с. 3]. При этом если совершение педагогом психического насилия над обучающимся (воспитанником) не обязательно влечет за собой физическое насилие, то совершение же физического насилия сопряжено с одновременным причинением обучающемуся (воспитаннику) и психического насилия.

При любом толковании применение педагогом физического и психического насилия над личностью обучающегося (воспитанника) является совершением работником аморального проступка, а в более широком смысле – нарушением норм

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

профессионального поведения [9, с. 2; 10, с. 2; 12, с. 2]. Согласно ФЗ об образовании 2012 г. нормы профессиональной этики педагогических работников должны быть закреплены в локальных нормативных актах образовательной организации. При этом ТК РФ в п. 8 ч. 1 ст. 81 уже предусматривает возможность увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение им аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. В таких условиях предлагается исключить из ст. 336 ТК РФ п. 2 с одновременным изменением редакции п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в которой в качестве основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя следует указать совершение педагогическим работником, иным работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка (в том числе однократное применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника), несовместимого с продолжением данной работы. Или в целях достижения изложения в ст. 81 ТК РФ лишь общих положений расторжения трудового договора по инициативе работодателя, применимых ко всем работникам, изложить в изложенной выше редакции п. 2 ст. 336 с одновременным исключением из ч. 1 ст. 81 ТК РФ пункта 8.

Ранее, когда действовал Закон об образовании 1992 г., он предусматривал в себе нормы (пп. 2 и 3 ст. 55) об особенностях дисциплинарного расследования нарушений педагогом норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения, которые впоследствии не перешли в ФЗ об образовании 2012 г. Вместе с тем не следует игнорировать нормы международных документов. Например, в Рекомендациях Международной организации труда (МОТ)/ЮНЕСКО от 05.10.1966 «О положении учителей» [13] не только дается понятие «дисциплинарного расследования», но и определены особенности его проведения с указанием на необходимость при выработке дисциплинарных мер и порядка их применения консультироваться с учительскими организациями, а проведение разбирательства дел, касающихся учителей, осуществлять с участием их коллег по профессии (пп. 49, 51).

Конституционный суд РФ в рамках действия ст. 55 Закона об образовании 1992 г. в своем определении от 25.12.2008 № 981-О-О [14] обращал внимание: проведение дисциплинарного рассле-

дования имеет целью установление факта и обстоятельств нарушения педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения и не влечет безусловного привлечения к дисциплинарной ответственности; оно также не препятствует защите профессиональной чести и достоинства педагога.

В условиях отсутствия в ФЗ об образовании 2012 г. положений об особенностях дисциплинарного расследования нарушений педагогическими работниками устава образовательной организации и (или) норм профессиональной этики предлагаем включить в гл. 52 ТК РФ соответствующую статью, в которой целесообразно изложить, в частности, следующие основные положения:

- об обязанности работодателя рассмотреть заявление (в т.ч. устное) обучающегося лица, его родителя (законного представителя), работника образовательной организации или иного лица о нарушении педагогическим работником устава образовательной организации и (или) норм профессиональной этики, закрепленных в локальных нормативных актах образовательной организации, и провести расследование;

- о порядке проведения расследования и правах педагогического работника, в отношении которого проводится расследование, принятия решения по результатам расследования с обязательным участием представительного органа работников (а при его отсутствии – с участием иного профессионального органа педагогов (например, педагогического совета)).

Принятие решения об увольнении педагогического работника по основаниям, установленным пп. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ, в настоящее время относится к компетенции руководителя образовательной организации. Трудовое законодательство не требует обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в принятии им соответствующего решения. Вместе с тем обе указанные нормы содержат в себе оценочные категории («грубое нарушение устава», «физическое или психическое насилие»), которые не закреплены законом и имеют лишь судебное и доктринальное толкование. На практике единоличное принятие руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником по указанным основаниям зачастую приводит к нарушению прав и законных интересов данной категории работников.

В целях объективной оценки совершенного работником проступка и с учетом предлагаемой выше новой редакции п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ целесообразно ввести в ТК РФ определение понятия «физическое или психическое насилие над личностью обучающегося, воспитанника», а также дополнить ТК РФ (в частности ст. 82) положением о принятии работодателем решения об увольнении педагогического работника по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 81 и п. 1 ст. 336 ТК РФ, с обязательным учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а в случае его отсутствия – с учетом мнения иного профессионального органа педагогических работников (педагогического, тренерского советов и т.д.). Перечень грубых нарушений устава образовательной организации следует включать непосредственно в сам устав [15, с. 93]. Так как образовательная организация зачастую затрудняется в определении такого перечня, предлагаем установить примерный перечень грубых нарушений устава образовательной организации на федеральном уровне, например Министерством образования и науки РФ.

Заключение

1. Применение педагогом методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, является частным случаем аморального проступка, а в более широком смысле – норм профессиональной этики.

2. В связи с отсутствием в ФЗ об образовании 2012 г. норм об особенностях дисциплинарного расследования нарушений педагогом устава образовательной организации и (или) норм профессионального поведения (профессиональной этики) и с учетом Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО от 05.10.1996 «О положении учителей» считаем необходимым включить в гл. 52 ТК РФ самостоятельную статью, закрепляющую порядок его проведения.

3. При увольнении педагогического работника за совершение им аморального проступка, несовместимого с продолжением воспитательной работы, а также за нарушение им норм устава образовательной организации необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного профессионального органа педагогических работников (педагогического, тренерского советов

и т.д.)). Данное правило предлагается закрепить в ст. 82 ТК РФ.

Список цитированных источников

1. Об образовании: Закон РФ, 10 июля 1992 г., № 3266-1 // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 150.

2. Устав воспитания благородных девиц [Электронный ресурс] // Полное собрание законов Российской империи. Собр. 1, т. 16 (1762–1764). Закон № 12154. – Режим доступа: http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php?regim=4&page=742&part=71. – Дата доступа: 12.08.2014.

3. О главных народных училищах [Электронный ресурс] // Полное собрание законов Российской империи. Собр. 1, т. 22 (1784–1788). Закон № 16421. – Режим доступа: http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php?regim=4&page=646&part=98. – Дата доступа: 12.08.2014.

4. Устав учебных заведений, подведомственных университетам [Электронный ресурс]. – Полное собрание законов Российской империи. Собр. 1, т. 28 (1804–1805). Закон № 21501. – Режим доступа: http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php?regim=4&page=626&part=130. – Дата доступа: 12.08.2014.

5. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон, 29 дек. 2012 г., № 273-ФЗ; в ред. Федер. закона от 31.12.2014 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

6. Кассационное определение Пермского краевого суда, 5 сент. 2011 г., дело № 33-8935 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

7. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Воинцева С.Д. на нарушение его конституционных прав п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: опр. Конст. Суда РФ, 20 ноябр. 2003 г., № 427-О // Электронная библиотека «Судебная система РФ». – Режим доступа: http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo_ks/konstitut_big_2529.htm. – Дата доступа: 05.09.2014.

8. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Бурятия, 16 мая 2012 г., дело № 33-1153 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

9. Апелляционное определение Ростовского областного суда, 27 сент. 2012 г., дело № 33-11330

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

[Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

10. Апелляционное определение Иркутского областного суда, 28 сент. 2012 г., дело № 33-7344-12 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

11. Кассационное определение Камчатского краевого суда, 24 мая 2012 г., дело № 33-703/2012 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

12. Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа, 30 июл. 2012 г., дело № 33-1605/2012 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

13. Рекомендация Международной организации труда/ЮНЕСКО «О положении учителей» от 05.10.1996 [Электронный ресурс] // Орг. Объед. На-

ций по вопр. образования, науки и культуры. – Режим доступа: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>. – Дата доступа: 25.02.2014.

14. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Париловой Оксаны Леонидовны на нарушение ее конституционных прав п. 2 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» [Электронный ресурс]: опр. Конст. Суда РФ, 25 дек. 2008 г., № 981-О-О // Электронная библиотека «Судебная система РФ». – Режим доступа: http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo_ks/konstitut_big_6354.htm. – Дата доступа: 09.11.2013.

15. Асеева, А.А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.А. Асеева. – Екатеринбург, 2003. – 229 с.

Summary

Now the Labour code of the Russian Federation doesn't establish obligatory participation of a representative body of workers at cancellation of the employment contract with pedagogical workers on the special bases provided by it. 1 and 2 of Art. 336 that in practice leads to violation of the rights and legitimate interests of this category of workers. This situation is offered to be corrected by entering of corresponding changes into Art. 82 of the Labour code of the Russian Federation, and also introduction to chapter 52 of independent article about features of disciplinary investigation of violation by the teacher of charter standards of the educational organization and (or) norms of professional ethics of pedagogical workers.

Статья поступила в редакцию 05.09.2014

С.Я. Вавженчук, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Киевского национального университета имени Т. Шевченко

УДК 349.2.331.105.44

СУБЪЕКТЫ ОХРАНИТЕЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ КОНТРОВЕРЗЫ

Аннотация

В статье автор обращает внимание на проблемы в понимании понятия субъектов охранительных трудовых правоотношений, а также на различные доктринальные подходы в этом ключе. На основе критического анализа научных точек зрения белорусских, российских и украинских ученых выдвигаются новые идеи относительно понятия и субъектного состава охранительных трудовых правоотношений.

Введение

Анализируя проблематику в пределах очерченной темы, следует сразу же констатировать, что характеристика субъектов охранительных трудовых правоотношений не определена на уровне самостоятельной главы Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины). При этом нельзя не заметить того, что почти каждая глава кодекса так или иначе определяет круг таких субъектов, их права и обязанности. Нельзя не принимать во внимание и положения ст. 1 КЗоТ Украины, согласно которой данный кодекс регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. То есть уже с первой статьи кодифицированного акта становится понятно, что законодатель в основе архитектоники трудовых правоотношений смещает акценты в сторону правовой категории работника как субъекта охранительных трудовых правоотношений. Вместе с тем в ч. 2 ст. 1 КЗоТ Украины определено, что законодательство о труде устанавливает всемер-

ную охрану трудовых прав работников. Приведенное свидетельствует о том, что первоочередной задачей кодекса является охрана трудовых прав работников, которая осуществляется в пределах охранных трудовых правоотношений соответствующими субъектами. При этом законодатель кроме работников не определил круг других субъектов рассматриваемых трудовых правоотношений. Если исходить из методологических координат трудового права, такая нормативная дефиниция порождает диссонанс между кодифицированным актом как составной формой объективизации системы трудового права в формальном или объективном смысле и трудовым правом в субъективном смысле, находящим выражение в охранительных трудовых правоотношениях.

Именно поэтому указанное состояние имеющихся проблем трудо-правового характера является мощным толчком для осуществления научного исследования в заданном правовом векторе.

Значительный вклад в разработку соответствующей проблематики внесли такие известные юристы, как В. Венедиктов, Л. Гинцбург, Н. Иншин, А. Процевський, В. Прокопенко, К. Томашевский, Н. Хуторян, В. Щербина и др.

Целью данной работы является определение проблем понимания субъектов охранительных трудовых правоотношений.

Среди элементов охранительных трудовых правоотношений обязательным выступает субъект. Сложность правовой характеристики субъектов охранительных трудовых правоотношений объясняется нерешенной проблемой монолитности трудовых правоотношений. Ясность в рассматриваемый вопрос не вносят и острые дискуссии относительно круга лиц, являющихся субъектами трудового права, и соотношения таких категорий, как «субъекты трудовых правоотношений», «субъекты трудового права», «участники трудовых правоотношений». Так, Р.А. Халфина отметила, что, исследуя правоотношения как единство формы и содержания, мы находимся только в сфере действительности, в области реализации права. Поэтому в данном случае нас должны интересовать не все потенциальные возможности лиц, участвующих в правоотношениях, а те их особые свойства и качества, которые обуславливают возможность участия в правоотношении [1, с. 115]. В результате она резюмирует, что понятие участника правоотношений уже понятия «субъект права». Другой советский ученый Л.Я. Гинцбург пришел к выводу, что понятие «субъекты трудовых правоотношений» является более узким по отношению к понятию «субъекты трудового права», ведь, по его мнению, трудовые правоотношения следует понимать как отношения, возникающие на основании заключенного трудового договора [2, с. 183]. З.С. Галаван в целом поддерживает вышеобозначенный подход: он рассматривает понятие «субъект трудовых правоотношений» как часть понятия «субъект трудового права». Впрочем, имеет место расширение его границ. Так, по его мнению, трудовое право является системой правовых норм, регулирующих отношения, возникающие на основании заключения трудового договора, и тесно связанные с ним общественные отношения, на базе сочетания договорных основ и централизованного и локального установления прав и обязанностей субъектов с применением специфических санкций для надлежащего осуществления данной системы [3, с. 10]. По мнению Н.Н. Клемпарского, общее понятие «субъект трудового права» трансформируется и индивидуализируется в понятие «субъект трудовых правоотношений» в тот момент, когда его потенциальная возможность участвовать в правоотношениях начинает фактически реализовываться, при этом «субъект трудового права» и «субъект трудовых правоотношений» не противопоставляются, а второе включается в первое

и является его индивидуализированной формой [4, с. 383]. Учитывая то, что субъектом трудового права является не только лицо, участвующее в охранительных трудовых правоотношениях, но и лицо, которое может участвовать в таких правоотношениях, указанное утверждение сомнительно.

Л.А. Сыроватская ограничивает состав субъектов трудового права, относя к ним только работника и работодателя. По ее мнению, другие субъекты трудового права наделены комплексной правосубъектностью, что проявляется в значительной степени в других отраслях права [5, с. 60]. Если исходить из приведенной позиции, то органы государственной власти и органы местного самоуправления не следует рассматривать как субъекты охранительных трудовых правоотношений. По мнению И.М. Якушева, субъектами трудового права выступают люди и другие лица, которые являются правоспособными и на основании этого наделены определенными законодательством общими трудовыми правами и обязанностями [6, с. 6]. Не соглашаясь с этим, В.Л. Костюк отмечает, что признание субъектов трудового права только правоспособными лицами, т.е. такими, которые могут иметь трудовые права и обязанности, затрудняет признание за ними способности реализовывать (приобретать, осуществлять, выполнять) такие права и обязанности [7, с. 97]. Наряду с этим определение, предложенное И.М. Якушевым, показывает только статический характер правосубъектности и не включает деликтоспособность. В литературе возможно найти и радикальную точку зрения по этому вопросу. Так, О.В. Смирнов к субъектам трудового права относил «трудоспособных граждан (работников), организации (работодателей), трудовые коллективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников». Анализируя эту позицию, В.М. Лебедев и В.Г. Мельникова считают, что можно пойти по пути уточнения трудовой правосубъектности, полагая, что это право-, дееспособность лица, которое непосредственно участвует в процессе труда или в установлении необходимых условий ее применения. Что же касается других субъектов, которые так или иначе принимают участие в обеспечении процесса труда (осуществляют надзор, контроль, рассматривают трудовые конфликты), то они не наделены трудовой правосубъектностью [8, с. 181]. Однако при этом нельзя отрицать тот факт, что такая охрана и защита трудовых прав указанными субъектами осуществляется в преде-

лах охранительного трудового правоотношения, что указывает на наличие именно трудовой правосубъектности. Н.Н. Хуторян, А.Ю. Бабаскин, Ю.В. Баранюк субъектов трудового права рассматривают как участников определенных трудовым законодательством общественно-трудовых отношений, которые обладают трудовыми правами и обязанностями и могут реализовывать их. При этом, чтобы стать участником трудовых отношений, необходимо наличие двух факторов – правоспособности и дееспособности конкретного лица (как физического, так и юридического), т.е. возможность быть субъектами трудового права обусловлена наличием трудовой право-, дееспособности, включая право- и дееспособность лица [9, с. 99]. Указание на наличие двух факторов – правоспособности и дееспособности – дает основания для вывода, что авторы не выделяют в пределах трудовой правосубъектности деликтоспособность. В то же время В.Л. Костюк приходит к выводу, что субъекты трудового права – это лица (другие уполномоченные субъекты), которые в соответствии с нормами трудового права наделяются возможностью иметь трудовые права, обязанности, полномочия в сфере труда в предусмотренном законом случае, владеть ими, их реализовывать (приобретать, осуществлять, выполнять), а также нести юридическую ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение [7, с. 98–99].

Учитывая достижения трудо-правовой доктрины, которая определила круг правоотношений, что входит в орбиту предмета трудового права [10; 11, с. 38–39], и положения КЗоТ, где прямо или косвенно закреплен круг субъектов охранительных трудовых правоотношений, в целом можно утверждать, что ими являются работники, работодатели, уполномоченные лица, профсоюзы, публично-правовые образования (государство, органы государственной власти и органы местного самоуправления), другие субъекты таких отношений. В то же время не стоит забывать тот факт, что указанные субъекты наделены признаками собирательного понятия и характеризуются некоторой абстрактностью. Как следствие, в трудо-правовой доктрине отсутствует единый взгляд на эти правовые категории.

Нельзя обойти вниманием и то, что в юридической науке остается открытым вопрос, субъектом какой отрасли права выступает государственный служащий и является ли он субъектом охранительных трудовых правоотношений. В Украине Н.И. Ин-

шин и Н.Н. Клемпарский глубоко исследовав правоотношения государственных служащих пришли к выводу, что такие лица помимо прочего относятся к субъектам трудового права [4; 12]. Так, Н.Н. Клемпарский приходит к выводу, что государственные служащие являются субъектами как административного, так и трудового права, а исключение их из круга субъектов трудового права может существенно повлиять негативным образом на правовое положение государственных служащих как работников, лишив их ряда важных социально-трудовых гарантий [7, с. 387]. О.В. Смирнов, В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова также придерживаются подобной точки зрения, ведь, по их мнению, государственный служащий может быть субъектом государственно-управленческих отношений, однако, так как они всегда носят характер производственных, а не административного управления, их следует относить к предмету именно трудового права [8, с. 183; 13, с. 52–54]. В науке существует и другой подход к этому вопросу. Так, Г.С. Скачкова по этому поводу убеждена, что использование норм трудового законодательства особенно характерно для административного права и при регулировании таких правоотношений в сфере труда повсюду заимствуются нормы трудового права. Резюмируя, она приходит к выводу, что трансформация норм трудового права осуществляется с учетом именно особенностей метода административного права [14, с. 7]. В этом ключе нельзя не отметить, что на уровне правового массива отдельных европейских государств этот вопрос решен также неоднозначно. Так, государственные служащие в Германии не принадлежат вообще к субъектам трудового права, а следовательно, не являются субъектами охранительных трудовых правоотношений. А. Юнкер по этому поводу подчеркнул, что в предмет трудового права Германии включают только отношения, основанные на частноправовом договоре [15, с. 1]. Зато в Англии Апелляционным присутствием отделения королевской скамьи Высокого суда правосудия признано наличие трудовых правоотношений между государственным служащим и Коронай, которые основаны на трудовом договоре [16, с. 53].

Заключение

Применительно к проблеме понимания субъектов охранительных трудовых правоотношений автор пришел к следующим выводам.

Во-первых, субъектами охранительных трудовых правоотношений являются работники, в т.ч. государственные служащие, работодатели, уполномоченные лица, профсоюзы, публично-правовые образования (государство, органы государственной власти и органы местного самоуправления), другие субъекты таких отношений.

Во-вторых, указанные субъекты наделены признаками собирательного понятия и характеризуются некоторой абстрактностью.

Безусловно, приведенные доводы и рассуждения не исчерпывают всей полноты проблематики выделения субъекта охранительного трудового правоотношения. Однако мы ставили цель не столько дать целостную и всестороннюю характеристику субъекта охранительного трудового правоотношения, сколько определить основные проблемы в этом сегменте для формирования соответствующего правоприменения и регламентации охранительных трудовых правоотношений в посткодификационный период.

Список цитированных источников

1. Халфина, Р.О. Общее учение о правоотношении: монография / Р.О. Халфина. – М.: Юрид. лит., 1974. – 340 с.
2. Гинцбург, Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 308 с.
3. Галаван, З.С. Особливості правового регулювання праці слідчих ОВС як суб'єктів трудового права України / З.С. Галаван: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. – Х., 2009. – 200 с.
4. Клемпарський, М.М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України: моногр. / М.М. Клемпарський. – Х.: НікаНова, 2014. – 428 с.
5. Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учеб. / Л.А. Сыроватская. – М.: Юристъ, 1995. – 255 с.
6. Якушев, И.М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 / И.М. Якушев; НЮАУ ім. Я. Мудрого. – Х., 2000. – 19 с.
7. Костюк, В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: 12.00.05: дис. ... д.ю.н. / В.Л. Костюк; КНУ ім. Т. Шевченка. – К., 2013. – 435 с.
8. Лебедев, В.М. Современное трудовое право. Кн. 1 / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
9. Трудове право України: академ. курс [Текст]: підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк [та ін.]; заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
10. Процевский, А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с;
11. Томашевский, К. Понятие трудового правоотношения и его соотношение с трудовым договором / К. Томашевский // Судовы веснік. – 2005. – № 4. – С. 38–39.
12. Іншин, М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д.ю.н.: 12.00.05 / М.І. Іншин. – Х., 2005. – 452 с.
13. Трудовое право: учеб./ под ред. О.В. Смирнова. – М.: Статус ЛТД+, 1996. – 384 с.
14. Скачкова, Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности / Г.С. Скачкова. – М., 2001. – 208 с.
15. Junker, A. Grundkurs Arbeitsrecht. – 1. Auflage / A. Junker. – München: Verlag C.H. Beck, 2001. – 528 p.
16. Employment Law in Practice / Inns of Court School of Law: 6th Edition. – N.Y.: Oxford University Press Inc., 2004. – 239 p.

Summary

In the article the author pays attention to problems in understanding of subjects concepts of guarding labour legal relationship, and also to various doctrinal approaches in this way. On the basis of the critical analysis of the scientific points of view of the Belarusian, Russian and Ukrainian scientists new ideas concerning concept and subject structure of guarding labour legal relationship move forward.

Статья поступила в редакцию 17.12.2015

Т.А. Избиенова, кандидат юридических наук, доцент кафедры частного права России и зарубежных стран ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет»

УДК 364.3

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО МОТИВАМ ИХ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗАМ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ (НА ПРИМЕРАХ РОССИИ, КАЗАХСТАНА И АРМЕНИИ)

Аннотация

Профсоюзы продолжают оставаться наиболее представительными организациями, занимающимися защитой и борьбой за социально-экономические права трудящихся. Однако их деятельность нередко вызывает негативную реакцию со стороны работодателей, которые используют свою власть, прибегая к дискриминации профсоюзных лидеров и рядовых членов профсоюзов за их профессиональную (профсоюзную) работу. Статья посвящена вопросам защиты работников от дискриминации по мотиву их принадлежности к профессиональным союзам в отдельных государствах – членах Евразийского экономического союза.

Введение

В течение последних десятилетий получила распространение тенденция по сокращению численности членов профсоюзных организаций. В то же время эти организации работников остаются крупнейшим общественным движением в большинстве стран и во всем мире, представляя интересы более 200 млн работников [1, с. 12].

Профсоюзы переживают сейчас сложные процессы, которые характеризуются продолжающимся кризисом тред-юнионизма (как в Западной Европе, так и на постсоветском пространстве), проявляющимся в том, что они зачастую оказываются дезориентированными в отношениях с правительствами и работодателями, а также не способными выразить позиции работников в социально-партнерских отношениях [2; 3].

Одновременно с этим явлением как на уровне международного трудового права, так и на уровне трудового права отдельных государств исследо-

ватели отмечают формирование весьма позитивной тенденции «реюнионизации», понимаемой как укрепление правового статуса профсоюзов [4; 5, с. 106–110] и возвращение им роли общественно-го движения.

Так, по свидетельству Шэрон Барроу, Генерального секретаря Международной конфедерации профсоюзов, в течение последнего года «были найдены инновационные подходы к организации и реальному росту международной солидарности между профсоюзами различных государств и на глобальном уровне. 2013 год был годом реального прогресса для строительства на международном уровне новой платформы, целью которой стала борьба профсоюзов против таких действий правительств и работодателей, которые стремятся лишить трудящихся их прав» [6].

Основная часть

«Возвращение» профсоюзов предполагает адекватный пересмотр целей, приоритетов работы

этого общественного объединения, определение новых путей их реализации, а также механизмов управления объединениями. Перед тем как перейти к основному вопросу нашего исследования, необходимо отметить, что исторически профсоюзы создавались и руководились почти исключительно работниками, посвящавшими свое свободное время работе в профсоюзе. Вместе с ростом численности профсоюзов развивались их административные структуры, работой которых все чаще занимались освобожденные профсоюзные работники (занятые профсоюзной работой полный рабочий день). В итоге эти преобразования часто приводили к уменьшению участия рядовых членов в профсоюзной демократии. Для подобной трансформации стало характерным ослабление профсоюзного присутствия на предприятиях и перемещение профсоюзной работы с конкретных рабочих мест в стены профсоюзных офисов [3].

По указанной причине перед профсоюзными лидерами встал актуальный вопрос о том, как перенести профсоюзную работу на конкретные предприятия и поручить ее тем своим членам, которые состоят в трудовых отношениях с работодателями, и как вполне логично защитить своих активистов от преследований со стороны работодателей по мотивам их общественной деятельности.

Право и одновременно обязанность профсоюза представлять интересы работников может быть реализована только при наличии у него юридических гарантий, поскольку профсоюзные работники по роду своей деятельности должны противостоять работодателю, а именно разъяснять другим работникам их права и обязанности, не допускать ущемления трудовых прав работников. В то же время работодатели стремятся всячески избавиться от неудобных для них профсоюзных лидеров с тем, чтобы свернуть деятельность профсоюзной организации, свести ее активность к минимуму.

Действительно, члены профессиональных союзов и их органов управления в случае эффективной реализации ими основной функции профсоюза по защите трудовых прав работников зачастую сталкиваются с дискриминацией. Об этом свидетельствуют многочисленные нарушения прав, допускаемые в отношении первичных профсоюзных организаций, которые отмечаются в ежегодных докладах органов Международной организации труда (МОТ) [7, с. 96; 8, с. 56–57].

На международном уровне вопросам защиты прав выборных представителей работников и запрещению дискриминации посвящены, в частности, отдельные нормы Европейской Социальной Хартии 1961 г., Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» 1949 г., Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г., Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г.

Нормы данных международных договоров получили развитие в национальном законодательстве Российской Федерации, Республики Казахстан и Республики Армения.

Например, Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) включает в себя ст. 3, запрещающую дискриминацию, в т.ч. в зависимости от принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Статья 9 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» запрещает любое ограничение социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан на основании их принадлежности или непринадлежности к профсоюзам.

Статьи 373–376 ТК РФ, конкретизируя положения международных договоров, предусматривают личные гарантии работникам, которые являются членами профессионального союза, а также не освобожденным от основной работы руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), а также освобожденным профсоюзным работникам и работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, т.е. тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Статья 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» запрещает распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном

ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от «принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам». За распространение подобной информации ст. 5.62 Кодекса законов об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ предусмотрена ответственность в виде наложения штрафа. Дискриминация, т.е. нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, является уголовно наказуемым деянием, предусмотренным ст. 136 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (далее – УК РФ).

Однако, несмотря на обилие в российском законодательстве норм, посвященных запрещению дискриминации, на практике повсеместно распространены ситуации ограничения трудовых прав работников и профсоюзных лидеров в связи с их членством в профсоюзе.

Данные обстоятельства послужили причиной для обращения с жалобой в Комитет МОТ по свободе объединения Конфедерации труда России, а затем в Европейский Суд по правам человека (ЕСПЧ) гр-на Даниленкова и 32 граждан Российской Федерации. Жалоба была подана в соответствии со ст. 34 Конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г. Заявители утверждали, в частности, что их право на свободу объединения и запрет дискриминации были нарушены и что они не располагали эффективными средствами правовой защиты в отношении своей жалобы на дискриминацию. Рассматривая дело, ЕСПЧ сделал вывод, что государство не исполнило свои позитивные обязательства по обеспечению эффективной и ясной судебной защиты от дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзу. Следовательно, имело место нарушение ст. 11 и ст. 14 вышеназванной Конвенции [9, с. 31–32].

Факты дискриминации подтверждаются многочисленными замечаниями органов МОТ в отношении Правительства Российской Федерации. Например, Комитет по свободе объединения МОТ в заключении от 1–16 ноября 2012 г. по итогам рассмотрения жалобы, поданной профсоюзными объединениями России, отметил содержащиеся в жалобе утверждения о неэффективности суще-

ствующих механизмов защиты от дискриминации по признаку членства в профсоюзе и от вмешательства работодателей во внутренние дела профсоюзов, несмотря на существование в законодательстве формального запрета на такие действия. Комитет подчеркнул, что существующие в российском законодательстве базовые положения, запрещающие дискриминацию в связи с членством в профсоюзе, не являются действенными, если они не дополняются процедурами, гарантирующими эффективную защиту от такой дискриминации. В итоговых рекомендациях Комитет просил Правительство Российской Федерации принять меры для приведения законодательства в соответствие с принципами свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, а также сообщать о дальнейшем развитии событий [10, с. 379–380].

Практика, к сожалению, знает незначительное количество примеров, когда дискриминация признавалась в качестве истинной причины увольнения в отношении указанного круга лиц [11, с. 51; 12]. В большинстве случаев судебные и правоохранительные органы не усматривают в действиях работодателей признаков дискриминации при незаконном увольнении профсоюзных лидеров. Показательным примером тому служит уголовное дело из практики следственного комитета России по Саратовской области, расследование которого получило значительный общественный резонанс в России. В г. Энгельсе (Саратовская область, РФ) 29 марта 2012 г. было возбуждено уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 136 УК РФ (дискриминация в зависимости от принадлежности гражданина к общественным объединениям). По данным следствия, работники ЗАО «Тандер» на учредительном собрании создали первичную профсоюзную организацию. После ее создания с членами профсоюза руководством ЗАО «Тандер» неоднократно проводились встречи, в ходе которых предлагалось прекратить профсоюзную деятельность. Затем работодатель в нарушение прав, свобод и законных интересов граждан в связи с их принадлежностью к общественному объединению – профессиональному союзу принял решение об увольнении двух работников. Решением суда факт увольнения одного из работников признан незаконным и гражданин восстановлен на рабочем месте в ЗАО «Тандер». Второй работник восстановлен в должности руководством организации [13]. Однако спустя некоторое время расследование уголовного дела было прекращено

за отсутствием события преступления (отсутствия связи между увольнением сотрудников и их профсоюзной деятельностью) [14].

Интересно, что официальная точка зрения органов государственной власти России по упомянутым выше фактам сводится к тому, что российское законодательство и международные соглашения, в т.ч. Конвенции МОТ № 87 и 98, соблюдаются в полной мере [15, с. 51], российские национальные меры по защите от дискриминации являются достаточными [16, с. 149–150] и в 2013-м г. в России не было обнаружено ни одного случая дискриминации или нарушений свободы ассоциаций [17, с. 394–395].

В Республике Казахстан (РК) правовые основы деятельности профсоюзов определены рядом нормативно-правовых актов. Статья 23 Конституции закрепляет право на свободу объединений, а также устанавливает, что деятельность общественных организаций в этой стране регулируется законодательными актами.

Законодательство РК о профсоюзах в июне 2014 г. претерпело серьезные изменения, выразившиеся в изменении основных подходов к регулированию отношений между государством и данными представителями работников.

Так, 27 июня 2014 г. принят Закон Республики Казахстан № 211-V «О профессиональных союзах» (далее – Закон о профсоюзах РК), в котором формально содержится значительный перечень гарантий для профсоюзов и их участников, направленных на защиту от дискриминации (ст. 25 Закона о профсоюзах РК).

Например, ст. 26 Закона о профсоюзах РК предусматривает гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, сводящиеся главным образом к учету мотивированного мнения профсоюзного органа при увольнении работников – членов выборных профсоюзных органов по инициативе работодателя.

В то же время данный Закон, по свидетельству упомянутой ранее Шэрон Барроу и представителей Конфедерации свободных профсоюзов Казахстана, фактически закрепил монополизм в профсоюзном движении и серьезно ограничил возможности независимых профсоюзов, в нем также были прописаны существенные ограничения права профсоюзов на выдвижение требований, на организацию и проведение забастовок [18; 19].

По информации Конфедерации труда России, Конфедерация свободных профсоюзов Казахстана (КСПК) по состоянию на 04.09.2014 направила

в Комитет экспертов МОТ обзор основных положений Закона о профсоюзах РК, серьезно ограничивающих возможности для деятельности профсоюзного движения страны.

В обзоре КСПК детально анализируются статьи Закона о профсоюзах РК, касающиеся свободы внутренней деятельности профсоюзов (структура, государственная регистрация, реорганизация и ликвидация), возможностей для выдвижения требований профсоюзами и права на забастовку, для поддержки международных связей профсоюзов. В частности, отмечается, что Закон существенно затрудняет реализацию права профсоюза предъявить требования к работодателю и проводить забастовки. В документе указывается, что Закон вводит профсоюзную монополию на отраслевом уровне, требуя, чтобы отраслевой профсоюз был создан не менее чем половиной от общей численности работников или организаций отрасли или чтобы он имел структурные подразделения в более чем половине регионов, городов республиканского значения, а также в столице страны, что может привести к еще большей профсоюзной монополии на уровне предприятий. Подводя итог данному обзору КСПК, президент Конфедерации труда России Борис Кравченко указал на явную дискриминационность данного нормативного акта [19].

Переходя к характеристике прав профессиональных союзов Республики Армения, необходимо отметить, что, по данным МОТ, в этом государстве за последние годы резко сократилась доля работников, принадлежащих к данному общественному объединению [20].

Называя гарантии прав профсоюзов, закрепленные в законодательстве Армении, в первую очередь необходимо отметить факт признания в Конституции права каждого гражданина на образование с другими лицами объединений, в т.ч. создание профессиональных союзов и вступление в них (ст. 28). Принцип, закрепляющий равноправие сторон трудовых отношений независимо от «принадлежности к партиям, профессиональным союзам или общественным организациям», содержится в п. 3 ч. 1 ст. 3 Трудового кодекса Республики Армения (ТК РА).

Гарантии защиты прав членов профсоюзов от незаконного увольнения раскрыты в ст. 114 и 119 ТК РА. Так, пп. 1–2 ч. 4 ст. 114 ТК РА устанавливают, что не может считаться законной такая причина расторжения трудового договора, как членство в профессиональном союзе или участие

в деятельности профессионального союза в нерабочее время (а по согласию работодателя и в рабочее время) и представительство когда-либо работников. Работники, избранные в представительные органы работников, не могут быть уволены с работы в течение срока исполнения своих полномочий без предварительного согласия государственного инспектора труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РА (ч. 1 ст. 119 ТК РА). Решение об отказе в даче согласия на увольнение работника может быть опротестовано работодателем в судебном порядке. Суд может признать это решение недействительным, если этим ущемляются интересы работодателя.

Таким образом, законодательство Армении, следуя рекомендациям органов МОТ, предусматривает определенный набор гарантий защиты профсоюзных прав и их лидеров от незаконного увольнения.

Как показывает анализ правоприменительной практики, в Армении также встречаются нарушения требований законодательства о недопустимости дискриминации членов профсоюза по мотивам их общественной деятельности.

Так, например, в суде первой инстанции общины *Малатия-Себастья г. Еревана* рассматривалось гражданское дело о восстановлении на работе по заявлению истца М. против ЗАО Авиагидрометеоцентр «Звартноц» при Министерстве охраны природы Республики Армения.

М. с 1980 г. по 2008 г. работала в данном учреждении на различных должностях. Причиной преследований М. со стороны работодателя явился тот факт, что в апреле 2008 г. она совместно с другими 15 работниками с целью защиты трудовых прав созвала учредительное собрание коллектива, на котором была создана профсоюзная организация, и М. была избрана председателем профсоюзной организации. Работодатель обратился в государственную инспекцию труда с предложением расторгнуть заключенный с М. трудовой договор. Государственная инспекция отвергла это предложение и не дала своего согласия на увольнение. Тем не менее работодатель, не принимая во внимание это решение, издал приказ об увольнении М., тем самым грубо нарушив ч. 1 и 2 ст. 119 и пп. 1, 2 ч. 4 ст. 114 ТК РА. До увольнения М. работодатель на вымышленных основаниях расторгнул трудовые договоры еще с двумя работниками, избранными в профком. Фактически была приостановлена деятельность профсоюз-

ной организации общества, так как был уволен весь состав президиума профсоюзной организации. М. обратилась в суд который, рассмотрев доказательства по делу, пришел к выводу, что ответчик допустил нарушение ст. 119 ТК РА. Апелляционный гражданский суд и Кассационный суд оставили решение суда без изменения [21].

Несмотря на наличие рассмотренных нами правовых норм, определенные замечания к законодательству Армении, касающиеся права на объединение, высказываются Комитетом по свободе объединения МОТ, который неоднократно отмечал недостаток отдельных положений ТК РА, касающихся правового положения профсоюзов.

Позиция Комитета основывается на толковании принципа о соотношении профсоюзного и иного представительства на предприятии, согласно которому там, где существуют в одной и той же компании, как представители профсоюзов, так и выборные представители, существование выборных представителей не должно использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов.

Предусмотренные законодательством Армении (разд. 23, 25, 45, 55 и 56 ТК РА) «прямые переговоры между предприятием и его работниками, в обход представительных организаций, где они существуют, наносят ущерб принципу, устанавливающему, что переговоры между работодателями и организациями трудящихся должны поощряться и развиваться. В этой связи Комитет просит Правительство Республики Армения принять необходимые меры по внесению изменений в законодательство в соответствии с вышеуказанными принципами» [22, с. 52].

Заключение

Подводя итог сказанному, можно отметить, что законодательство России, Казахстана и Армении по вопросу защиты от дискриминации по причине принадлежности к профессиональным союзам имеет много схожего. Это главным образом запрет ограничения трудовых прав по мотиву профсоюзной деятельности, включая недопустимость прекращения трудового договора по дискриминационным причинам, и разрешительный порядок увольнения профсоюзных лидеров.

В то же время по свидетельству представитель Международной конфедерации профсоюзов России, Казахстану и Армении в равной мере при-

сути такие проблемы, касающиеся свободы объединения, как вмешательство государственных органов в осуществление профсоюзной деятельности и отсутствие описанных в законодательстве и эффективных механизмов защиты от антипрофсоюзной дискриминации [23, с. 25].

Законодательство рассматриваемых государств не предусматривает простых и эффективных механизмов доказывания работником факта дискриминации, поскольку, следуя общим правилам о распределении бремени доказывания в гражданском процессе (например, ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ и ст. 48 Гражданского процессуального кодекса Республики Армения от 07.08.1998 № ЗР-247, в соответствии с которыми, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается), именно работник, подвергшийся дискриминации в связи с членством в профсоюзе и профсоюзной работой, обязан доказать этот факт.

Акты же МОТ возлагают бремя доказательства обоснованности действий в случае жалобы на дискриминационное увольнение или неблагоприятное изменение в условиях работы на работодателя [24, с. 272–276, 495].

Контрольные органы МОТ уже неоднократно обращались с просьбой по облегчению доказывания фактов дискриминации в адрес Правительства России, но не получили исчерпывающего ответа [16, с. 496; 25, с. 208]. Сведений об обращении органов МОТ в высшие органы исполнительной власти Армении, как, впрочем, профсоюзов Армении в Комитет по свободе объединения с жалобами на нарушение принципов свободы объединения, не имеется [23, с. 25].

Принимая во внимание изложенные факты дискриминации, масштабность и значимость освещенной проблемы, полагаем, что законодательство России, Казахстана и Армении должно отражать рекомендации органов МОТ в части распределения бремени доказывания дискриминации.

В связи с этим, например, ч. 3 ст. 374 ТК РФ (которая уже была изложена в малоэффективной редакции Федеральным законом от 28.06.2014 № 199-ФЗ) должна быть изложена следующим образом: «Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего высшего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вы-

сшего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя. Обязанность по доказательству обоснованности принятия решения о прекращении трудового договора и об отсутствии дискриминационных мотивов увольнения возлагается на работодателя».

Список цитированных источников

1. Социальный диалог. Периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Доклад VI, 102-я сессия // Международная конференция труда. – Женева, 2013. – 113 с.
2. Gumbrell-McCormick, R., Hyman, R. Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices [Электронный ресурс] / R. Gumbrell-McCormick, R. Hyman // Global labour column. – Режим доступа: <http://column.global-labouruniversity.org/2013/09/trade-unions-in-western-europe-hard.html>. – Дата доступа: 09.09.2014.
3. Pedrina, V. Rank & File Participation and International Union Democracy [Электронный ресурс] / V. Pedrina // Global labour column. – Режим доступа: <http://column.global-labour-university.org/2012/09/rank-file-participation-and.html>. – Дата доступа: 09.09.2014.
4. Munck, R. Trade Unions, Globalisation and Internationalism [Электронный ресурс] / R. Munck // Social Europe. – Режим доступа <http://www.social-europe.eu/2012/05/trade-unions-globalisation-and-internationalism/>. – Дата доступа: 09.09.2014.
5. Морозов, П.Е. Реюнионизация как основа усиления социального диалога в зарубежных странах в условиях глобализации / П.Е. Морозов // Пробелы в Российском Законодательстве. – 2011. – № 3. – С. 106–110.
6. Challenges and opportunities for trade unions in 2014 [Электронный ресурс] // International labour organization. – Режим доступа: http://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_234541/lang--en/index.htm7. – Дата доступа: 09.09.2014.
7. Свобода объединения в России: практика, проблемы реализации и защиты прав. Доклад о нарушениях профсоюзных прав членских организаций Всероссийской конфедерации труда (ВКТ) и Конфедерации труда России (КТР): сб. материалов / Е.С. Герасимова, Р.С. Шарифулина, В.П. Большаков. – М.: ВКТ, 2009. – 90 с.
8. Герасимова, Е.С. Свобода объединения и перспективы расширения участия работников

в управлении в России / Е.С. Герасимова // Юристы за трудовые права: материалы 7 конф. ассоциации, Москва, 12–13 апреля 2013 г. / НП «Юристы за трудовые права»; под общ. ред. С.Г. Колгановой. – М., 2014. – С. 56–57.

9. Дело «Даниленков и другие против Российской Федерации»: постановление Европ. Суда по права человека, 30 июля 2009 г. // Бюл. Европ. Суда по правам человека: рос. изд. – 2005. – № 2. – С. 31–32.

10. Case No. 2758 (Russian Federation): Report in which the Committee requests to be kept informed of developments // 365th Report of the Committee on Freedom of Association, 316th Session, Geneva, 1–16 Nov. 2012 / Governing Body International labour office. – Geneva. – 2012. – P. 379–380.

11. 365-й Доклад Комитета по свободе объединения по делу № 2758, инициированному жалобой от 20 января 2010 г.: инф. бюллетень / Юристы за трудовые права. – 2013. – № 96. – С. 8–12.

12. Вахоничева, О. Трудовая дискриминация в России: доказать нельзя, и никто не жалуется [Электронный ресурс] / О. Вахоничева // Радио свобода: веб-сайт. – Режим доступа: <http://www.svoboda.org/content/article/439823.html>. – Дата доступа: 09.09.2014.

13. В Энгельсе возбуждено уголовное дело по факту дискриминации граждан в зависимости от их принадлежности к профессиональному союзу [Электронный ресурс] // Следственное управление Следственного комитета Российской Федерации по Саратовской области. – Режим доступа: <http://saratov.sledcom.ru/news/detail.php?news=11171>. – Дата доступа: 09.09.2014.

14. О результатах расследования уголовного дела, возбужденного по факту дискриминации граждан в зависимости от их принадлежности к профессиональному союзу [Электронный ресурс] // Следственное управление Следственного комитета Российской Федерации по Саратовской области. – Режим доступа: <http://saratov.sledcom.ru/news/detail.php?news=11883>. – Дата доступа: 09.09.2014.

15. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 100th Session 2011/ *Summary*

Labour unions continue to remain the most representative organizations which are engaged in protection and fight for the social and economic rights of workers. However their activity quite often causes negative reaction from employers who exercise the power, resorting to discrimination of trade-union leaders and rank-and-file members of labour unions for their professional (trade-union) work. Article is devoted to questions of protection of workers against discrimination on motive of their belonging to labour unions in certain member states of the Euroasian economic union.

International Labour Office. – Geneva, 2011. – P. 149–150, 496.

16. Application of International Labour Standards 2014 (I) International Labour Conference, 103rd Session, 2014 / International Labour Office Geneva. – Geneva, 2014. – P. 394–395.

17. МКП критикует проект Закона Казахстана «О профсоюзах» [Электронный ресурс] // Центр защиты профсоюзных прав: веб-портал. – Режим доступа: <http://unionrights.ru/ru/novosti/mkp-kritikuet-proekt-zakona-kazakhstan-a-o-profsoyuzakh>. – Дата доступа: 09.09.2014.

18. КСПК направила в МОТ критический анализ казахстанского закона «О профсоюзах» [Электронный ресурс] // Конференция труда России: веб-портал. – Режим доступа: <http://ktr.su/content/news/detail.php?ID=2348>. – Дата доступа: 09.09.2014.

19. Итог обзора КСПК [Электронный ресурс] // Сайт Конфедерации профсоюзов Армении: веб-сайт. – Режим доступа: http://hamk.am/old/default_ru_s.asp.htm. – Дата доступа: 09.09.2014.

20. Справка юридического отдела Конфедерации профсоюзов Армении [Электронный ресурс] // Сайт Конфедерации профсоюзов Армении: веб-сайт. – Режим доступа: http://hamk.am/old/default_rus.asp.htm. – Дата доступа: 09.09.2014.

21. Application of International Labour Standards. 2014(I): International Labour Conference, 103rd Session, 2014. Report III (Part 1A): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). General Report and observations concerning particular countries / International Labour Office. – Geneva, 2014. – 645 p.

22. Укрепление демократии и прав профсоюзов в Новых независимых государствах. Материалы Всеобщей конфедерации профсоюзов [Электронный ресурс] // Все-Европейский региональный совет: веб-портал. – Режим доступа: http://perc.ituc-csi.org/IMG/doc/_final_rus.doc. – Дата доступа: 09.09.2014.

23. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2004. – P. 272–276, 495.

24. Лютов, Н.Л. Эффективность норм международного трудового права / Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2014. – 208 с.

Статья поступила в редакцию 09.09.2014

А.В. Ясинская-Казаченко, старший преподаватель кафедры «Экономика и право» факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета

УДК 349.22(476) (094)

ТЕОРИЯ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ

Аннотация

В настоящей статье выявлена периодизация правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров на территории Беларуси в XX – начале XXI вв. включающая 4 периода: 1919–1929 гг., 1929–1959 гг., 1959–1989 гг., 1989 г. – по настоящее время. Установлены принципы правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. Определены структурные элементы правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. Уточнены особенности правового статуса субъектов коллективных трудовых споров. Проведено разграничение процедурных и процессуальных правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. Представлен механизм реализации примирительно-посреднических и третейских процедур по разрешению коллективных трудовых споров, систематизированы причины и условия возникновения разногласий. Раскрыты особенности правового регулирования организации и проведения забастовок с учетом сравнительно-правового анализа. Разработаны и научно обоснованы предложения по совершенствованию Трудового кодекса и актов законодательства о труде.

Введение

Проведенный анализ основных этапов развития научных представлений правового регулирования коллективных трудовых споров, выполненный ранее учеными в научных трудах, позволил выявить неразрешенные вопросы, которые требуют своей регламентации.

Основная часть

1. На основе анализа политических и экономических факторов проведена периодизация правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. Так, в период военного коммунизма действовало «революционное правосознание», применялись положения, подавляющие борьбу трудящихся за свои права и законные интересы, в связи с этим нормативные правовые акты, регулирующие отношения по разрешению коллективных трудовых споров, отсутствовали. В период 1919–1929 гг. следует отметить позицию тех ученых [1, с. 5], которые выделяют

примирительный порядок разбирательства, различные формы достижения согласия, взаимные уступки, возможность принятия решения, обязательного для сторон. В период НЭПа происходит демократизация трудового законодательства, возобновляется практика заключения коллективных договоров. В связи с этим начинают развиваться правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров. Безусловно, можно выделить отрицательные и положительные моменты их правового регулирования.

Научное осмысление периода 1929–1959 гг. следует представить на основе исследования трудов ученых, которые опирались на общий вывод о том, что изначально советская теория трудового права базировалась на постулате о невозможности антагонистических противоречий между работниками и нанимателем [2]. При этом в 1933–1947 гг. коллективные договоры вообще не заключаются, разногласия по вопросам установления и изменения условий труда разрешаются между вышестоящим профсоюзным и хозяйственным

органом (предприятием), поэтому в практику вошли директивные письма руководящих партийных и профсоюзных органов, регламентирующие процедуру коллективных переговоров и содержание коллективных договоров. Возобновление практики заключения коллективных договоров вызвало необходимость проведения новых исследований в данном направлении. Вместе с тем только некоторые авторы указывали в своих работах на возможность коллективных трудовых споров, только немногими специалистами отмечалось, что урегулирование разногласий необходимо воспринимать не только как средство государственного управления. Данные исследования оказались чрезвычайно полезными, хотя в них и не было исчерпывающего анализа правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров [3, с. 348–349]. В юридической науке к этому периоду уже сформировалось понимание того, что трудовые и другие тесно связанные с ними отношения существуют в форме правоотношения. При этом интересы ученых в рассматриваемый период ограничивались изучением индивидуальных трудовых споров; другие, связанные с установлением новых условий труда, споры и так называемые споры коллективного значения почти не изучались.

Период «1989 г. – 2013 г. – по настоящее время» характеризуется как этап глубокого основательного изучения правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров с более широких позиций. Анализируемый период следует отсчитывать с момента принятия в 1989 г. первого закона, устанавливающего порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) [4]. Заслуживает внимания также Указ Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров», который в связи с произведенной ликвидацией Республиканского трудового арбитража определил порядок и условия деятельности трудовых арбитражей, поэтому во временном ряде указанного периода выделяется 2013 г. [5]. В настоящее время правовое регулирование отношения по разрешению коллективных трудовых споров устанавливается Конституцией Республики Беларусь [6], Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) [7] и иными актами законодательства о труде. При этом теоретические и практические исследования правоотношения по разрешению коллективного трудового спора, по нашему мнению, до сих пор

находятся на начальном этапе. Внимательное изучение юридических фактов как основания возникновения, изменения и прекращения коллективных трудовых отношений позволяет вывести положение о том, что под ними можно понимать только *юридические условия*, по которым они (юридические условия) могут входить в коллективный договор. Необходимо признать юридически значимым фактом в настоящее время необходимость создания фактических предпосылок, юридических условий и возможностей для широкого и активного введения примирительно-посреднических и третейских процедур.

Несмотря на давние дискуссии о моменте возникновения коллективного трудового спора, продолжающиеся до настоящего времени, отмечается, что различия в терминах «конфликт» и «спор» не отражают все многообразие юридических фактов, заключаемых в них. Начало коллективного трудового спора связывается с полноправным юридическим фактом – наступлением определенных неблагоприятных правовых последствий. Такой *момент* может возникнуть уже на этапе ведения коллективных переговоров.

2. Исследование правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров позволило соотнести их с системой иерархически соподчиненных и взаимозависимых принципов, определяющих дальнейшее развитие конкретных правовых норм и подлежащих классификации в пределах определенных групп.

Специальные принципы, присущие процессу становления и развития правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, – это равноправие сторон в процессе, разрешение спора по инициативе и согласию сторон, самодеятельность сторон в определении условий соглашения, сведение к минимуму формальных требований к порядку урегулирования и др.

Общие принципы основаны на преломлении положений Конституции к правовому регулированию отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

Сочетающие признаки специальных и общих *специфические принципы* отражают соответствие правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров изменяющимся условиям – демократии, неразрывной связи равных социальных прав трудового коллектива с обязанностями перед обществом, гарантированности прав и свобод трудового коллектива, соблюдения норм законода-

тельства, социального партнерства, контроля над выполнением обязательств, реальности обеспечения обязательств, судебной защиты прав и свобод сторон коллективных трудовых отношений, толкования всех сомнений и неустрашимых противоречий в пользу трудового коллектива, социальной соразмерности и пропорциональности.

В правоотношениях по разрешению коллективных трудовых споров категории «правоспособность» и «дееспособность» совпадают. При этом одной из форм проявления дееспособности выступает деликтоспособность, в связи с чем правосубъектность охватывает три названные категории в неразрывном единстве. Фактически существуют две группы *субъектов* правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров: *стороны и участники*. Стороны правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров – работники в лице их представительных органов (профсоюз (объединения профсоюзов)) и наниматель (наниматели, объединения нанимателей). Участники – примирительные комиссии, посредник, трудовой арбитраж, а также другие носители потенциальной возможности быть обладателями субъективных прав и юридических обязанностей как содержания рассматриваемого правоотношения.

Существенное значение в *содержании субъективных прав и юридических обязанностей* участников названных правоотношений имеют воля и интерес. Для субъектов характерны основные, дополняющие и сопутствующие связи, среди которых – наличие субъективного права одной стороны требовать от обязанных лиц совершения предписанных им действий, выявление возможного и должного поведения сторон на различных стадиях правового регулирования коллективных трудовых споров.

Анализ актов законодательства о труде позволяет сделать вывод о наличии такого самостоятельного элемента правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, каким является *объект*, в качестве которого может выступать законный интерес по поводу достижения, использования или охраны разнообразных благ. В одной плоскости объекта находятся действия субъектов по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, в другой – реализация конкретных целей посредством соблюдения установленных условий.

Реальное (фактическое) поведение субъектов правоотношения по разрешению коллективных

трудовых споров как структурный элемент образует содержание субъективных прав и юридических обязанностей сторон и участников этих отношений [8, с. 403–427]. Оценка соотношения возможного (должного) и реального (фактического) поведения указанных субъектов свидетельствует о наличии не только *содержания, но и формы* правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров. При этом аргументируется необходимость закрепления в ТК норм о непосредственном разрешении коллективных трудовых споров самими сторонами, о праве работников выбирать примирительно-посреднический и третейский орган, исходя из конкретных обстоятельств дела.

С целью совершенствования правового статуса субъектов правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров целесообразно предоставить *примирительной комиссии* право воспользоваться услугами специалистов в данной области, воспроизвести ранее действовавшее положение об избрании (назначении) нейтрального члена в ее состав, ввести обязательность решений примирительной комиссии. С учетом принципа добросовестного ведения переговоров предлагается закрепить в ТК новую норму, устанавливающую право работников на забастовку в том случае, если наниматель уклоняется от участия в соответствующих процедурах. Нуждаются в толковании также нормы о *посреднике*, в т.ч. о его выборах, полномочиях, правах и обязанностях, квалификационных требованиях, ответственности. Совершенствование системы *трудового арбитража* необходимо проводить по аналогии с нормами о третейских судах [9], в связи с чем предлагается новое определение трудового арбитража, более точно формулирующее его правовое положение: «Трудовой арбитраж – это временно действующий независимый орган, создаваемый на добровольной основе по соглашению сторон и участников коллективного трудового спора, состоящий из привлеченных трудовых арбитров, принимающий в процессе примирительно-посреднических и третейских процедур решения по разрешению коллективных трудовых споров, которые могут иметь обязательный характер».

3. Существует необходимость разработки обоснованной концепции подотрасли трудового права через теоретический анализ природы правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, осуществления последовательного научно

обоснованного совершенствования институтов и норм законодательства о труде в указанной сфере. На основе имеющихся доктринальных подходов к уяснению содержания процедурных и процессуальных норм, дополнения их универсальными «обслуживающими» трудовое право нормами гражданского и административного законодательства следует принять закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». В структуру названного акта, могут быть включены процедурные и процессуальные положения по разрешению коллективных трудовых споров, задачи, принципы, права и обязанности сторон и участников, порядок и условия исполнения достигнутых соглашений. В связи с этим может получить развитие подотрасль «Процедурные и процессуальные правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров».

Актуальный характер имеет поэтапное внесение концептуально продуманных изменений и дополнений в ТК, восполнение пробелов в части способов урегулирования разногласий. В настоящее время накопленный мировым сообществом положительный опыт в исследуемой сфере может быть учтен в процессе доработки актов законодательства о труде путем дополнения их положениями о нетрадиционных способах организации примирительно-посреднических и третейских процедур разрешения коллективных трудовых споров, наиболее эффективно способствующих предотвращению конфликтных ситуаций.

Изучение материалов дел по рассмотрению коллективных трудовых споров, систематизация и классификация причин и условий возникновения разногласий (за 2008–2012 гг.) как эмпирической базы послужило основой для вывода о необходимости развития конкретных форм взаимодействия Федерации профсоюзов Беларуси, профсоюзных организаций работников, собственников имущества, нанимателей и трудовых арбитров.

При этом не исключается право работников на обращение за судебной защитой, доказываемая, что государство, действуя в исследуемой сфере как социальный партнер, в самой меньшей степени может использовать юрисдикционную функцию, государство должно ориентироваться на примирительные процедуры, активный переговорный процесс, правовые средства и альтернативные способы урегулирования разногласий.

С целью совершенствования законодательства о забастовочных правоотношениях по разрешению коллективных трудовых споров предлагается

дополнить ТК статьей, в которой определить полномочия органа, возглавляющего забастовку. В данной статье следует закрепить право такого органа созывать собрания (конференции) работников, организовывать проведение опросов, сбор подписей, заполнение бюллетеней, получать от нанимателя сведения по предмету разногласий, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным положениям, приостановить или возобновить забастовку.

Кроме того, в ТК целесообразно предусмотреть нормы о запрещении локаута, т.е. замены бастующих иными работниками на период проведения забастовки (кроме случаев обеспечения необходимого минимума работ (услуг)), недопущении приема на работу и увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой, непроведении по инициативе нанимателя сокращения численности или штата работников, ликвидации или реорганизации субъекта хозяйствования в момент или в течение года после разрешения коллективного трудового спора или проведения забастовки.

Полагаем, в ТК необходимо закрепить нормы о создании специального забастовочного фонда в качестве источника компенсации заработной платы работников и убытков нанимателя; нормы, гарантирующие имущественную ответственность нанимателя перед третьими лицами, устанавливающими компенсационные выплаты в случаях причинения ущерба не партнерам [10, с. 229, 234].

Заключение

Более полное и глубокое понимание конкретных проявлений юридических коллизий при реализации настоящих выводов, предложений и рекомендаций может способствовать созданию практически применимой концепции совершенствования законодательства о коллективных трудовых спорах и оптимизации забастовочных процедур.

Список цитированных источников

1. Войтинский, И. Примирительное и третейское разбирательство: трудовые споры и регулирование условий труда на Западе / И. Войтинский. – М.: Изд-во Всесоюз. центр. совета проф. союзов, 1922. – 132 с.
2. Сінькоў, Б.Б. Калектыўна-дагаворнае рэгуляванне працоўных адносін у Беларусі / Б.Б. Сінькоў // Беларус. гіст. часоп. – 2006. – № 5. – С. 6–11.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

3. Александров, Н.Г. Советское трудовое право: учеб. для вузов / Н.Г. Александров; ред. Н.Н. Бодерскова. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Госюриздат, 1963. – 415 с.

4. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР, 9 окт. 1989 г., № 580-1 // Ведомости Съезда нар. депутатов СССР и Верхов. Совета СССР. – 1989. – № 18. – С. 15–19.

5. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Респ. Беларусь, 23 июля 2013 г., № 320: в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

6. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – 7-е изд., стер. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. – 64 с.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3:

принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь № 131-3 от 05.01.2013 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

8. Вишневский, А.Ф. Общая теория государства и права: учебник / А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбатов, В.А. Кучинский; под общ. ред. В.А. Кучинского. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит., 2004. – 638 с.

9. О третейских судах: Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2011 г., № 301-3: в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.12.2011 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

10. Ясинская-Казаченко, А.В. Забастовочные отношения: некоторые вопросы правового регулирования / А.В. Ясинская-Казаченко // Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования : материалы науч.-практ. конф., Москва, 3 нояб. 2010 г. / Рос. акад. наук, Ин-т государства и права; отв. ред. Г.С. Скачкова. – М., 2011. – С. 227–236.

Summary

In the present article the periodization of legal regulation of the public relations on collective labour disputes resolutions on the territory of Belarus in XX – the beginning of the XXI centuries including 4 periods is revealed: 1919–1929, 1929–1959, 1959–1989, 1989 – to the present. The principles of legal regulation of the relations on permission of collective labour disputes are established. Structural elements of legal relationships are determined by resolutions of collective labour disputes. Features of legal status of subjects of collective labour disputes are specified. Differentiation of procedures and procedural legal relationship on resolutions of collective labour disputes is carried out. The mechanism of realization of conciliatory and intermediary and arbitration procedures for resolutions of collective labour disputes is presented, the reasons and conditions of emergence of disagreements are systematized. Features of legal regulation of the organization and holding strikes, taking into account the comparative and legal analysis are opened. Suggestions for improvement of shopping mall and acts of the legislation on work are developed and evidence-based.

Статья поступила в редакцию 04.09.2014

Т.М. Абайдельдинов, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права Казахского национального университета имени аль-Фараби;

А.О. Макрушин, магистрант 1-го курса юридического факультета Казахского национального университета имени аль-Фараби

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В БЕЛАРУСИ, РОССИИ И КАЗАХСТАНЕ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с особенностями правового регулирования труда женщин в Российской Федерации, в Республике Беларусь и в Республике Казахстан. Особое внимание уделяется сравнению трудового законодательства в данной сфере правового регулирования в вышеуказанных государствах на основе сравнительного анализа трудовых кодексов Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан.

Российская Федерация, Республика Беларусь и Республика Казахстан для сравнения трудового законодательства выбраны не случайно, так как эти страны являются членами Таможенного союза, а с 1 января 2015 г. – Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Правовое регулирование труда женщин, являющихся гражданами государств – членом ЕАЭС, как мы думаем, должно протекать в условиях не менее благоприятных, чем в каждом отдельно взятом государстве.

Сравнивая трудовое законодательство трех государств, можно обнаружить, что нормы, регулирующие труд женщин, являются схожими по своему характеру.

Правовое регулирование труда женщин в рамках ЕАЭС должно осуществляться с соблюдением прав, свобод и интересов работающих женщин в стандартных условиях, которые были бы в равной степени благоприятными для всех них на территории всех трех государств, а также Армении, а в перспективе и Кыргызстана. Преследуя цель наиболее полного освещения данного вопроса, проведем сравнительный анализ норм трудового законодательства трех государств.

Перерывы для кормления ребенка

Согласно ст. 188 Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК) помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 ч работы следующей продолжительности:

1) имеющим одного ребенка, – каждый перерыв не менее 30 мин;

2) имеющим двух или более детей, – каждый перерыв не менее 1 ч.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в п. 1 данной статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи, либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов

женщинам (отцам, усыновителям, удочерителям) сохраняется средняя заработная плата [3].

В ст. 267 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) указано, что женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через 3 ч продолжительностью не менее 30 мин каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее 1 ч.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку [2].

Статьей 258 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) предусмотрено, что работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 ч продолжительностью не менее 30 мин каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 ч.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка [1].

Согласно ст. 32 Рекомендации Международной организации труда № 165 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» компетентные власти и органы каждой страны должны содействовать проведению всевозможных мер государственного и частного характера, чтобы облегчить работникам выполнение семейных обязанностей [4].

Из вышесказанного мы делаем вывод, что вопрос перерывов для кормления ребенка закреплен трудовыми законодательствами трех государств так, что на территории ЕАЭС условия перерывов для кормления ребенка будут аналогично благоприятными для трудящихся женщин, граждан государств – членов ЕАЭС.

Работы, на которых запрещается (ограничивается) применение труда женщин

Статьей 186 ТК РК запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда согласно Списку работ, на которых запрещается применение труда женщин. Запрещаются подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы [3].

На основании ст. 262 ТК Беларуси запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается Правительством Республики Беларусь. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом [2].

Основаниями, предусмотренными ст. 253 ТК РФ, ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые

нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [1].

Как мы видим, в трудовом законодательстве Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан должным образом отражен запрет применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Списки работ, на которых запрещается применение труда женщин, утверждаются правительством. Также существует запрет на подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельно допустимые нормы. Данные нормы утверждаются правительством как в Республике Казахстан, так и в Республике Беларусь; Правительство Российской Федерации утверждает такие нормы с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отсюда следует, что условия труда таких видов работ благоприятны для работников трех государств – участников ЕАЭС.

Отпуск по беременности и родам

Согласно ст. 193 ТК РК женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – 70) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных до родов и продолжительности работы у работодателя [3].

В соответствии со ст. 184 ТК Беларуси женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в т.ч. рождения двоих и более детей, – 140 календарных дней).

Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжитель-

ностью 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в т.ч. рождения двоих и более детей, – 160 календарных дней).

За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством [2].

В силу ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов [1].

В трудовом законодательстве Российской Федерации созданы более благоприятные условия для женщин, чем в Республике Казахстан и Республике Беларусь, касающиеся отпусков по беременности и родам, что следовало бы учесть белорусскому и казахскому законодателю при гармонизации законодательства о труде. Однако в Республике Беларусь женщинам, постоянно проживающим на территории радиоактивного загрязнения и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляются другие, более длительные, сроки отпусков.

Дополнительный отпуск по уходу за ребенком

Как предусмотрено ст. 195 ТК РК, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет:

- 1) по выбору родителей – матери либо отцу ребенка;
- 2) родителю – одному воспитывающему ребенка;
- 3) бабушке, деду, другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления работника, указанного выше, по его выбору.

За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за работником сохраняется место работы (должность).

Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы [3].

В соответствии со ст. 185 ТК Беларуси работающим женщинам, независимо от трудового стажа, по их желанию наниматель обязан предоставить после перерыва в работе, вызванного родами, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), прохождения подготовки в клинической ординатуре в очной форме, а также если она является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агротуризма (за исключением лиц, приостановивших соответствующую деятельность в порядке, установленном законодательством). Данный отпуск предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности. При этом за ними сохраня-

ется право на получение ежемесячного государственного пособия.

По желанию лиц, указанных в ч. 1 и 3 ст. 185 ТК Беларуси, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать по основному (по другой профессии, должности) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы государственного пособия).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет включается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности в соответствии с законодательством.

В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска, указанного в настоящей статье, не засчитывается [2].

На основании ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается [1].

Каждое государство стремится создать наиболее благоприятные условия по предоставлению дополнительных отпусков для работников с семейными обязанностями. Сходство наблюдается в том, что время дополнительных отпусков засчитывается в общий трудовой стаж. Заработная плата не сохраняется, вместо нее осуществляется выплата пособий по уходу за ребенком до достижения им определенного возраста: в Российской Федерации – до 1,5 года, в Республике Беларусь – до 3 лет и в Республике Казахстан – до 1 года. Для создания аналогично благоприятных условий на территории союзного экономического пространства как в Российской Федерации, так и в Республике Казахстан необходимо поднимать вопрос продления сроков выплат пособий по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста.

Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

По основаниям, предусмотренным ст. 192 ТК РК, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск [3].

В силу ст. 168 ТК Беларуси при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время, а также в определенный период женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него [2]. Для сравнения согласно ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя [1].

В целом гарантии установления очередности при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков для женщин в связи с беременностью и родами в трех государствах отражены в трудовых законодательствах должным образом, и в будущем не должен возникнуть вопрос о том, что данные гарантии трудящимся женщинам в каком-

либо государстве – члене ЕАЭС будут менее благоприятными.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс], 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.12.2014) // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс], 26 июля 1999 г. № 296-З (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.04.2014) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 01.09.2014.

3. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс], 15 мая 2007 г. № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.07.2014) // Информационная система С Параграф, 2014. – Дата доступа: 01.09.2014.

4. О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями: Рекомендация Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 165 [Электронный ресурс]: Сайт Международной организации труда // Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r165_ru.htm. – Дата доступа: 01.09.2014.

(Окончание в следующем номере.)

Summary

In article the questions connected with the features of legal regulation of women work in the Russian Federation, in the Republic of Belarus and in the Republic of Kazakhstan are considered. The special attention is paid to comparison of labour legislations in this sphere of legal regulation in the above states on the basis of the comparative analysis of labour codes of the Russian Federation, the Republic of Belarus and the Republic of Kazakhstan.

Статья поступила в редакцию 10.09.2014

Г.Г. Галиакбарова, докторант 2-го курса специальности «Юриспруденция» Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева

УДК 346.26(574)

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РАЗГРАНИЧЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация

В данной статье рассмотрены некоторые отличия, имеющиеся между индивидуальными и коллективными трудовыми спорами. Актуальность рассматриваемой темы обусловлена возникновением проблем при разграничении указанных видов трудового спора, что препятствует их правильному разрешению.

Введение

На сегодняшний день правовое регулирование трудовых споров в Республике Казахстан (РК) является одним из наиболее актуальных вопросов в сфере трудовых правоотношений. Конституция провозглашает, что в РК признается право каждого на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку (п. 3 ст. 24). Закрепление данной нормы объективно необходимо, поскольку не всегда трудовые отношения складываются и реализуются бесконфликтно. Сегодня остро ощущаются проблемы, возникающие в ходе рассмотрения и разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. При этом имеется потребность в определении правового разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров в РК.

Основная часть

Различного рода реформы в экономической и социальной жизни Казахстана, происходившие на рубеже XX–XXI вв., повлекли за собой глубокие изменения во всех сферах казахстанского общества. Особенно значительные перемены произошли в характере трудовых отношений, где в результате снятия преград и запретов на предпринимательскую деятельность работодателями стали многочисленные частные физические и юридические

лица, не подведомственные государству и его органам. Наряду с оживлением рынка труда, укреплением частной инициативы усилилось расслоение общества, участились случаи нарушения трудовых прав граждан.

В Послании Президента РК Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь-2050: единая цель, единые интересы, единое будущее» отмечается, что «стратегия – это программа конкретных практических дел, которые день за днем из года в год будут делать лучше страну и жизнь казахстанцев. Но каждый должен понимать и знать, что в рыночных условиях не надо ждать манны небесной, а эффективно трудиться. Задача государства – создавать для этого все условия» [1]. Следовательно, одним из условий создания Общества всеобщего труда в целях обеспечения достойного будущего Республики Казахстан является сокращение количества нарушений трудового законодательства и уменьшение количества трудовых споров, а также создание бесконфликтной среды как для работников, так и для работодателей.

В руководящих принципах для повышения производительности, разработанных Международной организацией труда (МОТ), провозглашено, что «производственные отношения зависят от взаимодействия между работниками и работодателями. Характер их взаимодействия зависит от среды, в которой они работают, а также типа спора, кото-

рый они стремятся решить. Много споров, но не все, могут быть решены самими сторонами на основе консенсуса, диалога и переговоров» [2, с. 22].

Принятие и введение в действие 15 мая 2007 г. нового Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК) способствовало упорядочению правового регулирования трудовых отношений [3].

Трудовое право, по мнению большинства ученых-трудовиков, призвано дать более высокий уровень юридической защиты интересов и прав работников, поскольку изначально оно создавалось для защиты интересов наемных работников. Социальная справедливость должна быть отражена именно в нормах данной отрасли права, в них должны быть учтены интересы большинства участников трудовых отношений, коими являются наемные работники [4, с. 49]. В Конвенции МОТ № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» 1962 г. прямо указывается, что «всякая политика должна, прежде всего, направляться на достижение благосостояния и развития населения, а также на поощрение его стремления к социальному прогрессу» [5, с. 128–129].

Создание в РК рыночной экономики требует разработки прочной правовой базы, которая гарантировала бы основные трудовые права работников. Так, согласно п. 3 ст. 24 Конституции Казахстана признается право каждого на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку [6].

При этом стоит определить, что следует понимать под индивидуальными и коллективными трудовыми спорами и какие отличия между ними имеются.

ТК РК не дает отдельного определения как индивидуального, так и коллективного трудового спора, раскрывая лишь понятие «трудовой спор», под которым следует понимать разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства РК, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [3]. Тогда как в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ отдельно раскрываются понятия индивидуального и коллективного трудового спора [7], а в Трудовом кодексе Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З дано определение коллективного трудового спора [8].

В Казахстане понятие данных определений раскрывается лишь в науке трудового права. Так, по мнению казахстанского ученого В.Н. Уварова, индивидуальные трудовые споры – это споры, возникающие по инициативе отдельных работников, выдвигающих требования к работодателю о признании или восстановлении их нарушенных трудовых прав. Данная категория споров возникает по поводу применения норм трудового законодательства, коллективного договора и соглашений. Коллективные трудовые споры – это споры, возникающие между коллективом (коллективами) работников и работодателем (объединением работодателей) по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем (объединением работодателей) [9, с. 445].

Следует отличать причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В основе индивидуального трудового спора всегда лежит попытка одной его стороны защитить свой личный интерес, возникший в процессе труда, его оплаты и охраны. Коллективный спор – это отставание прежде всего коллективного интереса. Разграничиваются указанные виды трудового спора и по предмету: требование работника о восстановлении своего нарушенного права или требование работников об установлении или изменении условий труда в организации, ее подразделении [10, с. 299].

Необходимо также иметь в виду, что в юрисдикционные органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров могут обращаться несколько работников в связи с нарушением их индивидуальных условий труда или иными нарушениями со стороны работодателя. Такой спор будет являться индивидуальным трудовым, поскольку совокупность индивидуализированных требований не образует коллективного трудового спора. Из этого следует, что индивидуальный трудовой спор может возникать на основании требования одного физического лица либо нескольких физических лиц по вопросам, касающимся, в частности, вознаграждения за личный труд. Профсоюзные органы могут обратиться за защитой прав не только одного конкретного работника, но и неопределенного круга лиц, например при обжаловании правовых актов работодателя. Такие обращения (заявления) также следует отнести к трудовым спорам индивидуального характера. На основании

этого индивидуальный трудовой спор следует отличать от коллективного трудового спора.

Указанные виды трудового спора различаются и по субъектному составу, и по предмету спора. Как известно, сторонами индивидуального трудового спора всегда выступают работник и работодатель. В то же время коллектив работников или его представительные органы не могут быть участниками такого спора. Кроме того, индивидуальный трудовой спор может возникать (и во многих случаях возникает) в связи с применением норм трудового законодательства или положений трудового договора [11, с. 34]. Коллективный же спор соотнесен законодателем исключительно с заключением, изменением, выполнением коллективного договора.

Указанные критерии разграничения трудовых споров должны применяться одновременно, так как применение одного из них (предметного или по субъектному составу) не дает возможности четко конкретизировать трудовой спор, т.е. определить, индивидуальный он или коллективный.

Разграничение индивидуальных трудовых споров и коллективных можно провести и по присущим для них особым признакам. Так, основными признаками индивидуального трудового спора являются:

1) существование действительного или мнимого нарушения правил, установленных нормами права в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

2) наличие разногласия сторон в оценке своего правового состояния, т.е. определенной совокупности субъективных прав и обязанностей на определенный временной период;

3) возникновение индивидуального трудового спора как социально-трудового конфликта, стороны которого принимали меры к урегулированию возникших разногласий путем совместных переговоров, но компромисса не достигли;

4) наличие в качестве предмета конфликта вопросов применения норм трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов, конкретных условий трудового договора;

5) преобразование разногласий в конфликт между работником и работодателем, а неурегулированного конфликта – в трудовой спор, если он передается для разрешения в компетентный юрисдикционный орган.

В юридической литературе выделяют два основных признака коллективного трудового спора:

- 1) коллективный характер;
- 2) особый предмет разногласий [12, с. 497].

Если спор характеризуется лишь одним из указанных признаков, его нельзя назвать коллективным.

Довольно сложным на практике представляется вопрос отграничения коллективных трудовых споров от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников. Зачастую неисполнение работодателем обязанностей, вытекающих из трудового договора и норм трудового законодательства, расценивается как основание для возникновения коллективного трудового спора. Главным аргументом в пользу такой оценки является «коллективный» характер подобных нарушений. Однако коллективный трудовой спор отличается двумя специфическими признаками:

– во-первых, стороной такого спора всегда выступает организованный коллектив работников;

– во-вторых, разногласия относительно выполнения законодательства или условий трудового договора не включены в предмет коллективного трудового спора и представляют собой совокупность индивидуальных трудовых споров.

Защита трудовых прав субъектов трудовых правоотношений является одной из существенных гарантий со стороны законодателя и одной из важных обязанностей органов, к компетенции которых относится данная защитная функция. Решение вопросов реализации трудовых прав и законных интересов граждан Казахстана всегда было в центре внимания государства и общества, потому что эти права и интересы носят социальный характер, правоотношения в этой сфере представляют собой особые социальные связи, которые требуют комплексного регулирования.

Заключение

Анализируя вышесказанное, можно прийти к выводу о том, что каждый трудовой спор является индивидуальным, равно как и трудовые отношения, из которых он возникает. При этом не стоит забывать, что, хотя коллективные трудовые споры возникают гораздо реже, чем индивидуальные, они таят в себе гораздо большую опасность не только для работодателей, для стабильности их бизнеса, но и для всего общества в целом.

По нашему мнению, нарушения трудовых прав работников ведут к росту социальной напряженности, сопровождаются ростом числа трудовых

споров, как коллективных, так и индивидуальных. Прежняя централизованная государственная система регулирования трудовых и социальных отношений разрушается, а новая только формируется, и этот процесс происходит не всегда гладко.

Таким образом, на сегодняшний день необходимо уделять большое значение повышению эффективности разрешения трудовых споров не только на теоретическом, но и на практическом уровне, так как от повышения эффективности решения проблем граждан в данной сфере зависит конечная эффективность реализации государством своих функций. В связи с этим мы полагаем, что на данном этапе развития казахстанскому законодателю необходимо ввести в трудовое законодательство уточнение понятий «индивидуальный трудовой спор» и «коллективный трудовой спор», обозначить процессуальный порядок их рассмотрения, что в свою очередь позволит исключить разночтения и толкования в правоприменении.

Список цитированных источников

1. Послание Главы государства Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь-2050: единая цель, единые интересы, единое будущее» от 17 января 2014 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт президента Республики Казахстан. – Режим доступа: http://www.akorda.kz/ru/page/page_215750_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-17-yanvara-2014-g. – Дата доступа: 25.09.2014.

2. Labour dispute systems: guidelines for improved performance. International Training Centre of the ILO [Электронный ресурс] // International labour organization. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf. – Дата доступа: 25.09.2014.

3. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]: 15 мая 2007 г., № 252-III:

в ред. закона от 17 февр. 2014 г. // Информационно-правовая система «Параграф». – Алматы, 2014.

4. Миронов, В.И. История трудового права: теория и практика / В.И. Миронов // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 55–61.

5. Нургалиева, Е.Н. Роль трудового права в рыночном механизме хозяйствования / Е.Н. Нургалиева. – Караганда: РИО «Болашак-Баспа», 2011. – 205 с.

6. Конституция Республики Казахстан 1995 г. [Электронный ресурс]: с изм. и доп. по сост. на 2 февр. 2011 г. // Информационно-правовая система «Параграф». – Алматы, 2014.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Фед. закона от 21.07.2014 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2014.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июл. 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июн. 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.07.2014 г. // Эталон. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

9. Уваров, В.Н. Трудовое право Республики Казахстан: учеб. / В.Н. Уваров. – Изд. 2-е. – Алматы: Раритет, 2008. – 586 с.

10. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2002. – 504 с.

11. Нуртдинова, А.Ф. Практика применения законодательства о труде: научно-практическое пособие / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. – М.: Юрид. лит., 2000. – с. 288.

12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Абрамова О.В. [и др.]: под ред. Ю.П. Орловского. – 4-е изд. – М.: «Контракт», «ИНФРА-М». – 2007. – 566 с.

Summary

In this article some differences between individual and collective labour disputes are considered. Relevance of the considered subject is caused by emergence of problems at differentiation of the specified types of labour dispute that interferes with their correct resolutions.

Статья поступила в редакцию 25.09.2014

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

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТАХ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация

В российском трудовом законодательстве наметился серьезный прорыв, связанный с возрастанием значения локальных нормативных актов в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Однако возможности российских работников по защите своих трудовых прав с помощью локальных источников весьма ограничены. Основная причина этого явления – отдельные концептуальные недостатки законодательства, не позволяющие работникам быть полноценными субъектами, а порой и просто участниками нормотворческого процесса.

Под защитой интересов субъектов права понимается различный набор правовых средств, и нередко ученые высказывают противоположные мнения на этот счет.

Но в целом можно выделить **три основных способа правового регулирования трудовых отношений**.

Во-первых, нужно назвать *централизованное государственное и региональное регулирование*, решающее концептуальные вопросы социальной защиты работников. Однако, несмотря на обязательства Правительства РФ, принятые еще в первом Генеральном соглашении 1992 г., до сих пор нет законов, посвященных трудовому договору, оплате труда, рабочему времени и времени отдыха. Полноценное регулирование рыночных отношений с помощью Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) сдерживается по причине непринятия Правительством соответствующих правовых актов. Подзаконные акты федеральных органов исполнительной власти, разрешая мало-значимые вопросы в области труда и оплаты, не в состоянии восполнить многочисленные пробелы трудового законодательства. Нормативная база субъектов федерации в области труда слаба, и нередко ориентирована на защиту интересов работодателей или является повторением отдельных положений федерального законодательства.

Как видим, первый способ не обеспечивает в должной мере выполнение защитной функции трудового законодательства. В итоге наблюдается снижение трудовых гарантий работников при бесспорном диктате работодателей.

Во-вторых, отметим *коллективное и индивидуальное договорное регулирование условий труда*. Но в результате снижения протестного рабочего движения и слабости профсоюзов содержательность социально-партнерских соглашений и коллективных договоров оказывается выхоленной и порой не превышает государственных стандартов труда.

При определении содержания трудового договора работник и работодатель свободны в определении его условий. Но свобода работника, т.е. возможность действовать по своему усмотрению, весьма ограничена: согласиться с условиями работодателя и получить работу или не согласиться и соответственно остаться без рабочего места.

Свобода работодателя в сегодняшней ситуации несомненно шире и напоминает скульптурную композицию «всадник на коне». При этом нетрудно догадаться, что в роли «всадника» выступает работодатель.

В-третьих, допускается локальное регулирование трудовых отношений, которое ограничено рамками организации и распространяется на ра-

ботников, заключивших с данным работодателем трудовые договоры. Суть локального регулирования сводится к обеспечению самоорганизации сторон трудового правоотношения. Разрабатывая и принимая локальные нормы права, работодатель и работники реализуют принцип «самопомощи» в форме локальных стандартов труда.

Легальное определение локальных нормативных актов, впервые сформулированное в ТК РФ, содержится в ст. 8, которая называет их как актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями. Соответственно **локальное нормотворчество** представляет собой установленную трудовым законодательством и правовыми актами социального партнерства нормотворческую деятельность, направленную на принятие и реализацию локальных нормативных актов, целью которой является формирование системы локальных норм трудового права.

Несомненно, с введением в действие с 1 февраля 2002 г. ТК РФ субъекты локального нормотворчества получили значительную свободу в формировании и реализации собственных норм права. Тем самым локальное регулирование труда как своеобразное правовое явление получило мощный импульс. «Выведенные из тени», ранее почти не замечаемые законодателем, локальные нормативные акты значительно обогатили палитру трудовых связей сторон трудовых правоотношений.

Значительно расширилась сфера действия локального регулирования условий труда. Трудовое право «прирастает» локальными нормативными актами, которые представлены во всех важнейших институтах трудового права. Регулирование трудовых отношений с помощью локальных источников характерно почти для всех разделов кодекса. Реализация каждой пятой статьи ТК РФ поставлена в зависимость от наличия у работодателя локальных правил. Часть из них подробно описана, другие только названы, третьи подразумеваются. Причем нередко законодатель, пред-

лагая работодателю варианты реализации норм закона – коллективный договор, соглашение, трудовой договор, локальный нормативный акт, – в отдельных случаях предусматривает только локальный способ внедрения закона в практику. Так, только с помощью локальных положений могут быть предусмотрены введение, замена и пересмотр норм труда, на базе которых устанавливается заработная плата (ст. 162 ТК РФ). В таком же порядке определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

◆◆◆
Свобода работодателя в сегодняшней ситуации несомненно шире и напоминает скульптурную композицию «всадник на коне». При этом нетрудно догадаться, что в роли «всадника» выступает работодатель.

◆◆◆

Нельзя не отметить демократические начала волевого содержания локальных нормативных актов, которые проявляются в их приближенности к действительности, т.е. к условиям конкретной организации.

Кроме того, в содержании особенно совместных или согласованных с представителями работников проектов локального нормотворчества выражается воля обеих сторон трудовых отношений. Гибкость в применении трудового законодательства к конкретным условиям производства позволяет установить преимущества одних организаций перед другими. Это достигается фиксированием в локальных нормах благоприятных условий труда и социального климата, привлекательных моральных и материальных стимулов.

Нельзя не отметить и социальную направленность локальных норм, поскольку их принятие нередко связано со смягчением негативных последствий рыночной экономики. В локальных актах нередко определяются обязанности работодателя, связанные с предоставлением работникам материальных пособий, ссуд на жилищное строительство, санаторно-профилактическое лечение и т.д.

И еще одно существенное назначение локальных норм – гармонизация интересов работников и работодателя посредством внедрения системы «сдержек» и «противовесов» сторон, раскрываемой во внутренних актах. Уступки сторон друг другу, взаимные обязательства и ответственность способствуют построению в коллективах цивилизованных отношений.

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

Таким образом, с помощью локальных нормативных актов работники имеют действенные возможности для защиты своих интересов.

Современный ТК РФ значительно раздвинул границы локального нормотворчества, установив право работодателя на принятие локальных норм, как предусмотренных, так и не предусмотренных законодательством. К сожалению, для последних законодатель не определил правовые ориентиры их создания и применения. Поэтому не случайно широкий массив локального нормотворчества в настоящее время находится в «свободном плавании», руководствуясь своими правилами. Например, на местах широкое распространение получили так называемые стандарты организаций (ранее более известные как стандарты предприятий – СТП), содержащие местные правила поведения по определенной тематике. Утвердились деловые обычаи в виде структурных схем управления, действуют многочисленные перечни социальных льгот, гарантий и повышений, производственных упущений, разработаны различные регламенты, определяющие правовое положение структурных подразделений и должностных лиц. Однако эти нормотворческие инициативы по-прежнему остаются без внимания законодателя.

Закон допускает **различные варианты формирования круга локальных актов**, используемых в организациях для регулирования трудовых отношений. Во-первых, имеется прямое предписание закона о принятии определенных локальных документов, например правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, инструкций по охране труда. Во-вторых, есть общее правило, реализация которого зависит от некой локальной нормы: например, разделение работодателем рабочего дня на части производится на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 105 ТК РФ). В-третьих, работодателю предоставляется право выбора нормативного акта: например, перечень работников с ненормированным рабочим временем может быть установлен коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом (ст. 101). В-четвертых, указывается направление локального регулирования

и формы участия работников в нормотворческой деятельности. Например, ст. 196 ТК РФ предусматривает, что формы подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем. Работодатель помимо учета мнения работников при

принятии локального акта может использовать паритетные формы нормотворчества. В-пятых, в подавляющем большинстве локальные акты своим происхождением обязаны практике, т.е. самостоятельной нормотворческой

деятельности организаций.

Законодатель определяет защитные начала локального нормотворчества посредством формулирования пределов действия локальных правил. Как общая норма в качестве предела действия правового акта содержит запрет снижения уровня трудовых прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 6 ТК РФ), так и локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором (ст. 8 ТК РФ). С помощью локальных стандартов должен быть закреплён повышенный по сравнению с законодательством уровень социальной защиты работников. Иными словами, локальные нормативные акты могут содержать только нормы:

- соответствующие нормальным условиям труда, минимальный перечень которых дан в ст. 163 ТК РФ;
- соответствующие договоренностям, которые зафиксированы в социально-партнерских соглашениях;
- превышающие законодательно установленный и договорный уровень трудовых прав и гарантий работников.

Особое внимание в ТК РФ уделено локальным нормативным актам, предусмотренным трудовым законодательством. Для них установлен предел локального нормотворчества, связанный с недопустимостью нарушения порядка учета мнения представительного органа работников. В противном случае локальные нормы считаются недействительными.

Установив принцип иерархического построения локальных источников, ТК РФ определил и спе-

...
**Реализация каждой пятой статьи
 ТК РФ поставлена в зависимость
 от наличия у работодателя ло-
 кальных правил.**
 ...

циальный предел для локальных нормативных актов работодателя, которые должны соответствовать не только законодательным и иным правовым актам, но и коллективному договору, соглашениям.

Несомненно, локальный способ правового регулирования выполняет функцию обеспечения интересов **работников**. Но для успешного осуществления данной функции **локальные источники должны соответствовать определенным требованиям, которые играют роль своеобразных принципов (общих положений)**. Выделим прежде всего следующие.

1. **Законность.** Поскольку локальные правила не могут противоречить действующему законодательству, при их разработке необходимо провести юридическую экспертизу на соответствие российским законам и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

2. **Полнота.** Чем подробнее местные положения отражают особенности условий труда работников, тем выше уровень их социальной защищенности и меньше трудовых споров.

3. **Доступность.** Содержание локальных актов должно быть доступно для понимания работниками. Текст следует составлять в четких и ясных выражениях, не допускающих двойного толкования. Ориентироваться необходимо на нормы действующего законодательства, не забывая о словаре основных терминов, которые, как правило, включаются в ныне принимаемые законы.

4. **Гласность.** Работники должны быть заранее ознакомлены с локальными нормативными актами, имеющими непосредственное отношение к их трудовой деятельности (как правило, за два месяца до их вступления в силу). Это будет способствовать эффективному выполнению трудовых обязанностей, повышению юридической грамотности.

5. **Обязательность.** Нормы локальных актов обязательны как для работников, так и для представителей работодателя при выполнении теми и другими трудовых обязанностей.

6. **Динамичность.** Локальные акты, как правило, не ограничены какими-либо сроками действия, но их нужно перерабатывать как в связи с появле-

нием новых правовых актов, так и в случаях изменения организационных или технологических условий труда в организации.

И все же, несмотря на положительный «образ» локальных источников, отметим следующий негативный факт: возможности российских работников по защите своих трудовых прав с помощью локальных норм весьма ограничены. Основная причина этого явления – отдельные концептуальные упущения законодательства, не позволяющие работникам быть полноценными субъектами, а порой и просто участниками нормотворческого процесса. Остановимся на некоторых.

Суть первого упущения в том, что работники исключены из локального нормотворческого процесса. Исключение работников из локального нормотворческого процесса связано с тем,

что в ТК РФ наблюдается неограниченная воляница работодателя при разработке и принятии локальных нормативных актов. Только он может проявлять активность в локальном нормотворчестве. Работодатель является основным и фактически единственным субъектом

С помощью локальных стандартов должен быть закреплён повышенный по сравнению с законодательством уровень социальной защиты работников.

локального нормотворчества. Поскольку именно ему принадлежит право принятия локальных правил (ст. 22 ТК РФ). Ограничителем его компетенции в данном вопросе являются лишь рамки его полномочий, которые в соответствии с ч. 1 ст. 8 ТК РФ определены законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями. Влияние работников и их представителей сведено к совещательной функции, выраженной как «учет мнения представительного органа работников» (ч. 2 ст. 8 ТК РФ). При этом формула «учет мнения» означает: работодатель обязан запросить мнение представительного органа, но в дальнейшем может поступить по-своему, даже вопреки полученному мнению. В итоге уровень социальной защиты работников, стимулирование их труда, забота об их жизни и здоровье полностью зависят от сознательности работодателя.

Правда, следует оговориться о единственном паритетном варианте принятия локальных нормативных актов, который предусматривает их согласование с представительным органом работ-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

ников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ). Перечень таких актов должен быть установлен коллективным договором и (или) социально-партнерскими соглашениями. Но, как видим, данный вариант создания локальных норм, являющийся основным в прежнем Кодексе законов о труде (КЗоТ) РСФСР 1971 г., опять же отдан на усмотрение работодателя. Учитывая, что содержание коллективного договора составляют положения, по которым стороны достигли согласия (ст. 40 ТК РФ), работникам остается только надеяться на благосклонность работодателя, пожелавшего поделиться своей хозяйской властью с ними.

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

И все же примеры согласования локальных нормативных актов с работниками представлены в ТК РФ. Однако законодатель не афиширует их присутствие в конкретных нормах, поскольку, видимо, это не совсем соответствует концепции ч. 3 ст. 8 кодекса. Например, при реализации ч. 5 ст. 74 ТК РФ в случаях возможного массового увольнения работников работодатель имеет право вводить

режим неполного рабочего времени, изменяя тем самым условия трудовых договоров. Работодатель должен издать об этом приказ, который и является не чем иным, как локальным нормативным актом, так как не персонифицирован по работникам. Следуя логике законодателя, работодатель сначала должен получить мнение представитель-

ного органа работников о проекте приказа (ст. 372 ТК РФ). Но подписанный после этого приказ не порождает юридической обязанности конкретных работников работать в новом режиме. Поэтому работодателю необходимо, соблюдая требование ч. 4 ст. 57 ТК РФ, получить письменное согласие каждого работника на введение неполного рабочего времени,

поскольку новое условие изменяет содержание их трудовых договоров. На практике обычно для этого используются специальные подписные листы согласования, составляемые по каждому структурному подразделению организации.

В ТК РФ отсутствует единый перечень локальных нормативных актов, которые должны приниматься посредством учета мнения представительного органа работников. Эти локальные акты «распылены» по всему кодексу. Поэтому установить, когда необходимо мнение выборного органа работников при принятии локального акта, а когда оно не требуется, на практике бывает трудно. А вот санкция за ошибку суровая: недействительность локального акта (ч. 4 ст. 8 ТК РФ). Например, загадочным является упоминание о «локальных нормативных актах, имеющих отношение к трудовой деятельности работника» (ст. 68 ТК РФ). Перечень таковых может быть различным и зависит от трудовой функции работника, а также позиции, занимаемой работодателем по этому вопросу. Набор локальных документов, необходимых при приеме на работу должностных лиц, значительно больше, чем в случае с рядовыми работниками.

(Окончание в следующем номере.)

■■■
Исключение работников из локального нормотворческого процесса связано с тем, что в ТК РФ наблюдается неограниченная воляница работодателя при разработке и принятии локальных нормативных актов. Только он может проявлять активность в локальном нормотворчестве.
 ■■■

ИНФОРМАЦИЯ О БЛИЖАЙШИХ МЕРОПРИЯТИЯХ (СЕМИНАРАХ, КОНКУРСАХ И КОНФЕРЕНЦИЯХ) ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ, ПРОВОДИМЫХ В МАРТЕ – АПРЕЛЕ 2015 г. В МЕЖДУНАРОДНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ «МИТСО»

В Международном университете «МИТСО» ежегодно весной проводятся мероприятия по трудовому праву, которые собирают студентов и молодых ученых со всей Беларуси и ряда зарубежных государств.

В этом году пройдет уже **II Международный конкурс научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву им. Льва Семеновича Таля**. Целью конкурса является вовлечение большего числа студентов и магистрантов в проведение научных исследований по актуальным проблемам сравнительного, международного и национального трудового права. Участниками конкурса могут быть студенты со 2-го по 5-й курсы очной формы получения высшего образования и магистранты учреждений высшего образования (юридических факультетов и специальностей) из любых стран – участниц СНГ, Прибалтики, других европейских государств.

Соучредителями конкурса выступают Белорусский государственный университет (кафедра гражданского процесса и трудового права), Казахский гуманитарно-юридический университет (кафедра гражданского процессуального права, трудового и земельного права), Казахский национальный университет имени 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).

В 2015 г. определена следующая **тематика конкурсных работ**:

1. Современные аспекты систематизации и кодификации трудового права и права социального обеспечения.
2. Становление и развитие института представительства в трудовом праве и праве социального обеспечения.
3. Совершенствование законодательства о труде с целью стимулирования высокорентабельной производительной деятельности.
4. Проблемы повышения эффективности отдельных институтов трудового права и права социального обеспечения.
5. Совершенствование коллективно-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений.
6. Процедурные правоотношения в трудовом праве и праве социального обеспечения.
7. Правовые способы укрепления трудовой дисциплины.
8. Гармонизация отдельных институтов трудового права в условиях построения ЕАЭС.

Объем работы может варьироваться от 10 до 15 стр. (от 14 до 20 тыс. знаков с пробелами), включая список цитированных источников. Шрифт Times New Roman, размер – 14 пт, абзацный отступ 1,5. Работы, заявки и отзывы научных руководителей должны быть высланы в адрес оргкомитета **не позднее 1 мая 2015 г.**

V Республиканская научная конференция студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Республике Беларусь» состоится 17–18 апреля 2015 г. В рамках конференции запланирована работа трех круглых столов:

1) «Достойный труд: миф или реальность?»;
2) «Вопросы правового регулирования социального партнерства (диалога) в Беларуси и за рубежом»;

3) «Проблемы индивидуального и процессуального трудового права: взгляд молодых ученых».

Конференция будет проходить в главном корпусе Международного университета «МИТСО» по адресу: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3. Регистрация участников – в фойе университета 17.04.2015 с 9.00.

В четвертый раз пройдет **Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу**. Конкурс проводится среди команд студентов 2–4-го курсов юридических факультетов учреждений высшего образования Республики Беларусь. Конкурс проводится в два этапа (заочный и очный туры). Полуфинал состоится 17 апреля 2015 г., финал – 18 апреля 2015 г. на базе Международного университета «МИТСО».

Команды сражаются за звание лучших, выполняя задания, решая практические задачи и со-

стяжаясь в импровизированных судебных процессах.

Более подробная информация о мероприятиях размещена на сайте Центра трудового права (stp.mitso.by) в разделе «Научная жизнь», подраздел «Конференции» и «Конкурсы».

Кроме этого Международным университетом «МИТСО» совместно с Общественным объединением «Сообщество трудового права» **26 марта 2015 г. проводится научно-практический семинар-презентация «Свобода в трудовом праве и актуальные вопросы стимулирования занятости населения в рамках Евразийского Экономического Союза»**. Проведение семинара приурочено к 85-летию Международного университета «МИТСО» и 15-летию действия Трудового кодекса Республики Беларусь. В работе семинара участвуют отечественные и зарубежные ученые-юристы, преподаватели, практические работники, представители профсоюзов. Контакты с оргкомитетом по тел.: (+375 17) 279-98-47, 279-98-15, e-mail: stp@mitso.by, oo_stp@mail.ru.

Каспирович А.А., студентка 5-го курса юридического факультета Международного университета «МИТСО».

НОВЕЛЛЫ В РЕГЛАМЕНТАЦИИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЕТЕ ДЕКРЕТА № 5

Аннотация

В статье рассматривается принятый Президентом Республики Беларусь Декрет от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации», вступивший в силу 01.01.2015. Особое внимание уделяется введению новой меры дисциплинарного взыскания, а также вопросам увольнения работников.

Введение

С 1 января 2015 г. вступил в силу Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» (далее – Декрет № 5). Декрет № 5 принят в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, в частности со ст. 101, в целях обеспечения надлежащих условий труда в организациях как государственной, так и частной форм собственности, повышения эффективности хозяйствования и качества продукции [1]. Данный Декрет внес существенные изменения в регламентацию дисциплинарной ответственности в Республике Беларусь, оснований увольнения работников, а также усилил ответственность как работников, так и руководителей организации.

Основная часть

Декретом № 5 наряду с установленными в гл. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) мерами дисциплинарного взыскания вводится новая мера дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев за нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины (далее – нарушение дисциплины). Отметим, что применение данной меры дисциплинарного взыскания является правом руководителя организации, а не его обязанностью, как и во многих других случаях. Примером обязанности нанимателя привлечь работника к дисциплинарной ответственности служит норма подп. 1.4 п. 1 Директивы

Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (далее – Директива № 1), согласно которой наниматель обязан обеспечить безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками, употребляющими спиртные напитки в рабочее время. Помимо указанного основания расторжения контракта с работниками Директива № 1 предусматривает и иные случаи обязательного увольнения работников за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье или смерть, за причинение государству, юридическим или физическим лицам имущественного ущерба [2].

Следует отметить, что в примечании к Декрету № 5 раскрывается, что понимается под производственно-технологической дисциплиной. Под производственно-технологической дисциплиной понимается соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также обеспечение требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов [1]. Отметим, что ТК не закрепляет легального определения понятия производственно-технологической дисциплины, а лишь дает определение понятию «трудовая дисциплина». Согласно ст. 193 ТК трудовая дисциплина – это обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

До принятия Декрета № 5 в трудовом законодательстве не было такой меры дисциплинарного

взыскания, как лишение работника дополнительных мер стимулирующего характера. В связи с этим в законодательстве о труде не раскрывается содержание данного понятия. Декрет № 5 также не уточняет, что понимается под дополнительными мерами стимулирующего характера. Так, в комментариях к Декрету № 5 Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь к дополнительным мерам стимулирующего характера при применении подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5 относит ежемесячные, а также ежеквартальные премии и повышение тарифной ставки до 50% в соответствии с подп. 2.5 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) [3].

Необходимо отметить, что лишение полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера может применяться к работникам, которые допустили нарушение дисциплины. Наниматель вправе применить данную меру дисциплинарного взыскания на срок до 12 месяцев. С принятием Декрета № 5 необходимо привести в соответствие и порядок применения дисциплинарных взысканий. С учетом ст. 199 ТК за каждый дисциплинарный проступок наниматель вправе применить к работнику только одно дисциплинарное взыскание. Лишение дополнительных выплат и одновременно применение к работнику замечания или выговора, по нашему мнению, становится невозможным. Также необходимо отметить, что при введении данной меры дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера необходимо применять нормы ст. 199 ТК, а именно затребовать у работника письменное объяснение. В случае, если работник отказывается дать письменное объяснение, необходимо составить акт с указанием свидетелей.

Декретом № 5 предусмотрена дисциплинарная ответственность не только для работников, но и для руководителей организации. Так, подп. 4.1 п. 4 Декрета № 5 предусматривает обязанность руководителей организации под свою персональную ответственность обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину; содержание производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями; надлежащие условия труда работников; закрепление в должностных (рабочих) инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций

обязанности по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника. При грубом нарушении указанных обязанностей руководителя организации можно привлечь к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения [1].

Декрет № 5 регламентирует и вопросы увольнения работников. Так, подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5 устанавливает новое основание для увольнения работника. В случае, если работник нарушил дисциплину и причинил организации ущерб в размере, превышающем 3 начисленные среднемесячные зарплаты работников, у нанимателя возникает право уволить данного работника за грубое нарушение трудовых обязанностей на основании абз. 6 подп. 6.2 п. 6 Декрета № 5. По данному основанию также предусмотрено уведомление профсоюза в день издания приказа (распоряжения) об увольнении или в день увольнения работника. Увольнение работника по рассматриваемому основанию также является правом нанимателя, а не его обязанностью.

Отметим, что в соответствии с п. 35 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 (далее – Инструкция), запись о причинах увольнения работника должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК, а также иных законодательных актов [5]. Учитывая п. 40 Инструкции, в данном случае в трудовую книжку будет вноситься запись об увольнении работника со ссылкой на подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5. При увольнении работника по иным основаниям, предусмотренным ТК и Декретом № 5, запись об основаниях прекращения трудового договора в трудовой книжке работника производится в точном соответствии с нормами ТК.

Обратимся к п. 6 Декрета № 5, который устанавливает 26 дискредитирующих оснований увольнения работника, среди которых, к примеру неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, который имеет неснятое дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей; разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ, и т.п. Декрет № 5 устанавливает, что при увольнении работника по дискредитирующим обстоятельствам потребуется

соблюдение специальной процедуры, установленной законодательством, а именно: наниматель, во-первых, должен затребовать письменное объяснение работника, во-вторых, составить служебную записку или акт по результатам проверки нарушения, допущенного работником. Отметим, что общий порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленный ст. 199 ТК, не предусматривает обязанности нанимателя проводить проверку нарушения, допущенного работником, и составлять акт или служебную записку.

В Декрете № 5 применен подход, согласно которому при принятии нанимателем решения о применении к работнику меры дисциплинарного взыскания, предусмотренной подп. 3.3 п. 3, можно его лишить полностью или частично, к примеру, премии за совершенный проступок на предстоящий (будущий) период работы [6]. Данный подход определяет, что наниматель при применении к работнику меры дисциплинарного взыскания, предусмотренной подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5, должен указать, какой именно выплаты стимулирующего характера наниматель лишает работника полностью или частично и на какой срок. Пример: «В соответствии с подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5 применить к И., бухгалтеру-счетоводу, меру дисциплинарного взыскания в виде лишения на ежемесячной премии на 6 месяцев».

Заключение

Декрет № 5 расширил полномочия руководителя организации в части привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Так, Декретом № 5 расширен перечень мер дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 198 ТК: появилась такая мера, как лишение полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев за нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины. Помимо введения новой меры дисциплинарного взыскания для работника Декрет № 5 предусматривает и основания для привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения его с занимаемой должности.

Summary

In article the Decree adopted by the President of the Republic of Belarus 15.12.2014 No. 5 "About strengthening of requirements to the managerial personnel and employees of the organization" is studied. It came into force on 1.01.2015. The author pays special attention to introduction of a new measure of disciplinary punishment, and also questions of worker's dismissal.

Декрет № 5 также ввел и новое основание увольнения – грубое нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины – и установил перечень оснований увольнения, признаваемых дискредитирующими обстоятельствами.

Список цитированных источников

1. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации: Декрет Президента Республики Беларусь, 15 декабря 2014 г., № 5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2014. – 1/15465.

2. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины: Директива Президента Республики Беларусь, 11 марта 2004 г., № 1 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 41. – 1/5393.

3. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 дек. 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/commet-dekret-5.pdf>. – Дата доступа: 10.02.2015.

4. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. – Минск: Регистр, 2008. – 1024 с.

5. О трудовых книжках: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 16 июня 2014 г. № 40 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 2014. – 8/29094.

6. Дополнительный комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 дек. 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/files/Dopolnitelnyj-kommentarij-1.pdf>. – Дата доступа: 10.02.2015.

Статья поступила в редакцию 17.02.2015

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Тарасевич Н.И. Трудовое право: учебное пособие. – Минск: Вышэйшая школа, 2014

Рецензируемое учебное пособие «Трудовое право» предназначено для студентов специальностей «Правоведение», «Экономическое право» учреждений высшего образования и в полной мере соответствует требованиям учебной программы по дисциплине «Трудовое право» для высших учебных заведений по указанным специальностям.

Название учебного пособия соответствует его содержанию, а общий объем учебного издания – количеству учебных часов, предусмотренных на изучение данной дисциплины.

Учебное пособие отличает научное изложение материала, его логичность и последовательность. Автору удалось с учетом сложившихся в теории трудового права подходов, имеющихся научных позиций и правоприменительной практики рассмотреть основные положения общей части трудового права, а также произвести характеристику институтов Особенной части данной отрасли права в русле последних изменений и дополнений, внесенных в действующее законодательство о труде Республики Беларусь.

Учебное пособие подготовлено на должном методологическом уровне и отличается высокой степенью проработки автором теоретического, научного, нормативного материала. Оно подготовлено на основе новейших нормативных правовых актов с распределением материала на 19 тем (глав).

Структура построения рецензируемого учебного пособия логична и позволяет охватить весь материал учебной дисциплины. Изложение материала представлено в достаточно доступном для понимания формате с использованием различных форм его фиксации, в т.ч. и графических (таблицы с разграничением трудового права с отраслями гражданского, административного права, права социального обеспечения на с. 23–27). Положительно может быть оценен и дидактический аппарат издания. Основные нормативные источники и ключевые учебные и монографические издания приведены автором в конце

пособия (с. 371–376), правда, не совсем понятно, почему первые отнесены к литературе.

Учитывая структуру изложения курса и исчерпывающее содержание учебного материала, учебное пособие может быть плодотворно использовано при любой форме обучения. Использование данного учебного пособия в учебном процессе будет способствовать глубокому усвоению студентами фундаментальных знаний как в области теории трудового права, так и в сфере законодательства о труде, осознанию сущности и социальной значимости своей будущей профессии.

Учебное пособие будет представлять несомненный интерес в первую очередь для студентов учреждений высшего образования, а также для преподавателей, научных работников, юрисконсультов, работников кадровых служб и всех, кто интересуется вопросами трудового права.

В качестве небольшого пожелания автору укажем на то, что в конце каждой главы стоило дать небольшой перечень наиболее значимых по данной теме учебных пособий и монографий для удобства их использования при написании студентами курсовых и дипломных работ, как это сделано, к примеру, в Курсе трудового права*.

Указанное замечание носит частный характер и не влияет на общую положительную оценку уровня учебного пособия «Трудовое право», подготовленного Н.И. Тарасевич.

В целом учебное пособие «Трудовое право», подготовленное доцентом кафедры правоведения УО «БГЭУ», кандидатом юридических наук, доцентом Н.И. Тарасевич, является актуальным, ориентированным на учебный процесс в учреждениях высшего образования и может быть рекомендовано к изданию с грифом Министерства образования Республики Беларусь в качестве учебного пособия для студентов специальностей «Правоведение», «Экономическое право» учреждений образования, обеспечивающих получение высшего образования.

В.И. Семенков, доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки Республики Беларусь,
член-корреспондент НАН Беларуси

* Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик и др. / под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010; Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право: в 3 т. Т. 1 и 2 / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2014.

ВАСИЛЕВИЧ ГРИГОРИЙ АЛЕКСЕЕВИЧ – ЮБИЛЯР!



Григорий Алексеевич родился в г. Минске 13 февраля 1955 г. В 1980 г. окончил вечернее отделение юридического факультета Белорусского государственного университета, после чего поступил на дневное отделение аспирантуры БГУ. С 1983 г. по 1986 г. он являлся преподавателем юридического факультета БГУ. В 1984 г. защитил кандидатскую диссертацию в Харьковском юридическом институте на тему «Трудовой договор с работниками торговли», а в 1994 г. в БГУ – докторскую диссертацию «Проблемы законотворческой деятельности Верховного Совета Республики Беларусь». Читает курс «Конституционное право Республики Беларусь».

Г.А. Василевич удачно сочетал научную и преподавательскую работу с карьерой государственного служащего. С 1986 г. работал в Секретариате Верховного Совета Республики Беларусь сначала заместителем, а с 1989 г. по 1994 г. – заведующим юридического отдела. С 1994 г. – судья Конституционного Суда Республики Беларусь, с 1997 по 2008 гг. занимал должность Председателя Конституционного Суда Республики Беларусь. С 2008 по 2011 гг. являлся Генеральным прокурором Республики Беларусь.

Г.А. Василевич удачно сочетал научную и преподавательскую работу с карьерой государственного служащего. С 1986 г. работал в Секретариате Верховного Совета Республики Беларусь сначала заместителем, а с 1989 г. по 1994 г. – заведующим юридического отдела. С 1994 г. – судья Конституционного Суда Республики Беларусь, с 1997 по 2008 гг. занимал должность Председателя Конституционного Суда Республики Беларусь. С 2008 по 2011 гг. являлся Генеральным прокурором Республики Беларусь.

С момента избрания конституционной комиссии (1990 г.) и до марта 1994 г. Г.А. Василевич являлся ее членом, заместителем руководителя рабочей группы по подготовке проекта Конституции. В ноябре 1996 г. он работал над президентским вариантом Конституции, вынесенным на референдум.

Под его руководством подготовлено 17 кандидатов и 3 доктора юридических наук. Его работы опубликованы в России, Польше, Турции, Болгарии, Италии, Франции, Нидерландах, Армении, Литве, Украине.

Григорий Алексеевич имеет классный чин государственного советника юстиции 1-го класса и высший квалификационный класс судьи. Лауреат Премии имени В.И. Пичеты. Заслуженный юрист Республики Беларусь (1994 г.). Профессор (1996 г.).

Г.А. Василевич ведет активную научную деятельность. Регулярно выступает с докладами на научных и научно-практических конференциях как в республике, так и за рубежом. Международным биографическим центром (Кембридж, Великобритания) включен в список имен выдающихся людей XX и XXI в. Автор свыше 1000 научных статей, монографий, учебников и учебных пособий. Основные научные работы:

Парламент Республики Беларусь: конституционно-правовой аспект. – Минск, 1995; Органы государственной власти Республики Беларусь: конституционно-правовой статус: учеб. пособие для высших учеб. заведений. – Минск, 1999; Нормативные правовые акты государственных органов Республики Беларусь. – Минск, 1999; Трудовое право: учеб. для высших учеб. заведений. – Минск, 1997 (в соавт.); Конституция. Человек. Государство: В 6 кн. Мн., 2000–2007; Конституция Республики Беларусь (научно-практический комментарий). – Минск, 2000, 2001, 2005; Трудовой кодекс: научно-практический комментарий. – Минск, 2000 (в соавт.); Референдумы в Республике Беларусь и ее путь к независимости в конце XX столетия. – Минск, 2001; Конституционное право Республики Беларусь. – Минск, 2003; Свобода передвижения. Прописка. Права граждан. – Минск, 2003 (в соавт.); Конституционное правосудие по защите прав и свобод человека. – Минск, 2003; Источники Белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина. – Минск, 2005, 2007; Белорусское государство на рубеже веков. – Минск, 2006, 2007; Конституция. Человек. Государство. – Минск, 2006; Комментарий к Закону «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». – Минск, 2003, 2006; Конституционное право Республики Беларусь. Пособие для студентов юрид. фак. спец. 1-24 01 02 «Правоведение». – Минск, 2006; Послания Конституционного Суда Республики Беларусь о состоянии конституционной законности – реальный вклад в развитие правовой системы. – Минск, 2007; Контрольная деятельность Парламента и местных Советов депутатов. – Минск, 2008; Конституционное право Республики Беларусь (2-е изд.): учеб. – Минск, 2010; Конституционная основа национальной правовой системы. – Минск, 2009; Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общей ред. Г.А. Василевича. – Минск, 2014.

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

Редколлегия журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет Григория Алексеевича с юбилеем! Желаем крепкого здоровья, благополучия ему и его семье, дальнейшего успешного развития научной школы конституционного права под его руководством!

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, в ред. Постановления ВАК Респ. Беларусь от 15.08.2007 № 4).

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.

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

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

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words);
- 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 with amendments 15.08.2007 № 4).

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) summary.

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, Kazintsya St. 21/3, Room 513a, 515 (with mark "Center of labour law").

Condition of article publication in journal «Labour and social security 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.