

НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 3 (23) 2017

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.  
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

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

Журнал является участником  
Международной ассоциации  
журналов трудового права  
с 05.06.2013

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

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

Свидетельство  
о 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 14.09.2017  
Дата выхода 29.09.2017  
Формат издания 60x84 1/8  
Бумага офсетная  
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01  
Тираж 101 экз. Заказ  
Цена свободная

Отпечатано  
в Унитарном предприятии  
«Типография ФПБ».  
г. Минск, пл. Свободы, 23-107

Свидетельство  
о государственной регистрации  
издателя, изготовителя,  
распространителя  
печатной продукции  
от 26.11.2013 № 2/18

© МИТСО, 2017

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

## ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

### РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Томашевский Кирилл Леонидович**, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Волк Елена Анатольевна**, канд. юрид. наук, доцент (зам. главного редактора), **Непогода Дарья Евгеньевна** (научный редактор)

### РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

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

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

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

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

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

**Князев С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы и социально-гуманитарных дисциплин, ректор Международного университета «МИТСО»;

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

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

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

**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;

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

**Прилипка С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., академик Национальной академии правовых наук Украины;

**Томашевский К.Л.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;

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

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

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

<b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....	5
<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (июнь – август 2017) .....	6
<b>АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ</b>	
О жизненном пути в науке, преподавании и законотворчестве в Республике Казахстан (интервью с Е. Н. Нургалиевой) .....	12
<b>ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО</b>	
<i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь). Нововведения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, планируемые на 2018 год (независимая экспертная оценка)</i> .....	19
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<i>Лушников А. М. (Ярославль, Россия). Становление советского трудового законодательства: дискуссионные проблемы</i> .....	25
Статья посвящена ряду проблем, связанных со становлением советского трудового законодательства, начиная с Декрета Совета народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. Особое внимание уделено принятию и общей характеристике Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г. Выявлена периодизация этапов первой кодификации трудового законодательства от начала разработки проектов КЗоТ (не позднее сентября 1918 г.) до принятия Кодекса на заседании ВЦИК 10 декабря 1918 г. В статье определены общие черты, которые присущи первому советскому кодифицированному акту о труде. Они в значительной степени определили дальнейшую судьбу советского трудового законодательства, как его сильные, так и слабые стороны. Далее показана специфика развития трудового законодательства до начала 1920-х гг., его эволюция под влиянием политических и экономических факторов.	
<i>Лушникова М. В. (Ярославль, Россия). Нетипичные трудовые договоры по законодательству Российской Федерации и Китайской Народной Республики</i> .....	29
В статье дан авторский сравнительно-правовой анализ двух видов нетипичных трудовых договоров: срочные трудовые договоры и трудовые договоры о частичной занятости (неполном рабочем времени) по законодательству России и КНР. Проведенный анализ также включает их «международно-правовое измерение» на соответствие международным стандартам МОТ. Сделаны выводы о том, что в целом китайская модель нетипичной занятости более адаптирована под потребности работодателей и гарантирует весьма невысокий уровень трудовых прав по сравнению с международными стандартами. Напротив, российская модель является более сбалансированной, соответствующей стандартам МОТ и даже в значительной степени превосходящей их в части гарантий и защиты трудовых прав работников.	
<i>Завгородний А. В. (Санкт-Петербурга, Россия). Приостановка действия трудового договора (зарубежный опыт и перспективы применения в России)</i> .....	33
Основной целью рассматриваемых в статье вопросов является выявление противоречий и проблем, возникающих в случаях сравнения зарубежных трудовых стандартов и российского трудового законодательства по регулированию приостановки действия трудового договора. В статье используется сравнительно-правовой метод при рассмотрении норм российского и зарубежного трудового законодательства, регулирующих порядок приостановки действия трудового договора. Основной вывод состоит в том, что в настоящее время российское трудовое законодательство не исключает возможности применения конструкции приостановки действия трудового договора для отдельных категорий работников.	
<i>Курyleва О. С. (Минск, Беларусь). Нормы постановления Пленума Верховного Суда в проекте изменений Трудового кодекса Беларуси: оценка и прогноз правовых последствий</i> .....	38
В статье дается комплексная оценка судебных норм, включенных в проект закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь. Анализируются нормы постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, позволяющие производить зачет некоторых выплат при оплате работнику времени вынужденного прогула. Излагается авторская позиция на решение Конституционного Суда Республики Беларусь по данному вопросу и на возможные отрицательные правовые последствия включения судебных норм в содержание Трудового кодекса.	
<b>ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ</b>	
<i>Важенчук С. Я. (Киев, Украина). Африканская система охраны трудовых прав: очерк проблем нормативно-правового регулирования</i> .....	43
<b>КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ</b>	
Обзор Международной научно-практической конференции «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (Третьи Гусовские чтения, 30 июня – 1 июля 2017 года, г. Москва) .....	47
<b>Трибуна молодого ученого</b>	
<i>Шаганц А. А. (Ярославль, Россия). Изменение юридической квалификации трудового договора: вопросы теории и практики</i> .....	50
<b>РЕЦЕНЗИИ</b>	
<i>Куренной А. М. (Москва, Россия). Рецензия на книгу: Томашевский К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза: проблемы теории и практики. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2017</i> .....	55
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
<i>Поздравление с 80-летием российскому ученому в области трудового права Владимиру Максимовичу Лебедеву</i> .....	57

## ЗМЕСТ НУМАРА

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	5
<b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (чэрвень – жнівень 2017) .....	6
<b>АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю</b>	
Аб жыццёвым шляху ў навуцы, выкладанні і законатворчасці ў Рэспубліцы Казахстан (інтэрв'ю з Э. Н. Нургаліевай) .....	12
<b>ЗАКАНАТВОРЧАСЦЬ</b>	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь). Новаўвядзенні ў Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь, якія плануецца на 2018 год (незалежная экспертная ацэнка)</i> .....	19
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>	
<i>Лушнікаў А. М. (Яраслаўль, Расія). Станаўленне савецкага працоўнага заканадаўства: дыскусійныя праблемы</i> .....	25
Артыкул прысвечаны шэрагу праблем, звязаных са станаўленнем савецкага працоўнага заканадаўства, пачынаючы ад Дэкрэта Савета народных камісараў РСФСР ад 29 кастрычніка 1917 г. Асабліва ўвага звяртаецца на прыняцце і агульную характарыстыку Кодэкса законаў аб працы РСФСР 1918 г. Выяўлена перыядызацыя этапаў першай кадэфікацыі працоўнага заканадаўства ад пачатку распрацоўкі праектаў КЗаП (не пазней верасня 1918 г.) да прыняцця Кодэкса на пасяджэнні УЦВК 10 снежня 1918 г. У артыкуле вызначаны агульныя рысы, якія уласцівыя першаму савецкаму кадэфікаванаму акту аб працы. Яны ў значнай ступені вызначылі далейшы лёс савецкага працоўнага заканадаўства, яго як моцных, так і слабых бакі. Далей паказана спецыфіка развіцця працоўнага заканадаўства да пачатку 1920-х гг., яго эвалюцыя пад уплывам палітычных і эканамічных фактараў.	
<i>Лушнікова М. У. (Яраслаўль, Расія). Нетыповыя працоўныя дагаворы па заканадаўстве Расійскай Федэрацыі і Кітайскай Народнай Рэспублікі</i> .....	29
У артыкуле дадзены аўтарскі параўнальна-прававы аналіз двух відаў нетыповых працоўных дагавораў: тэрміновых працоўных дагавораў і працоўных дагавораў аб частковай занятасці (няпоўным працоўным часе) па заканадаўстве Расіі і КНР. Праведзены аналіз таксама ўключае іх «міжнародна-прававое вымярэнне» на адпаведнасць міжнародным стандартам МАП. Зроблены высновы пра тое, што ў цэлым кітайская мадэль нетыповай занятасці больш адаптаваная пад патрэбы працадаўцаў і гарантуе вельмі невысокі ўзровень працоўных правоў у параўнанні з міжнароднымі стандартамі. Наадварот, расійская мадэль з'яўляецца больш збалансаванай, яна адпавядае стандартам МАП і нават у значнай ступені пераўзыходзіць іх у частцы гарантый і абароны працоўных правоў работнікаў.	
<i>Заўгародні А. В. (Санкт-Пецярбург, Расія). Прыпыненне дзеяння працоўнага дагавора (замежны вопыт і перспектывы прымянення ў Расіі)</i> .....	33
Асноўнай мэтай разгледжаных у артыкуле пытанняў з'яўляецца выяўленне супярэчнасцей і праблем, якія ўзнікаюць у выпадках параўнання замежных працоўных стандартаў і расійскага працоўнага заканадаўства па рэгуляванні прыпынення дзеяння працоўнага дагавора. У артыкуле выкарыстоўваецца параўнальна-прававы метады пры разглядзе нормаў расійскага і замежнага працоўнага заканадаўства, якія рэгулююць парадак прыпынення дзеяння працоўнага дагавора. Асноўнай высновай з'яўляецца тое, што ў цяперашні час расійскае працоўнае заканадаўства не выключае магчымасці прымянення канструкцыі прыпынення дзеяння працоўнага дагавора для асобных катэгорый работнікаў.	
<i>Куралева В. С. (Мінск, Беларусь). Нормы пастановы Пленума Вярхоўнага Суда ў праекце змяненняў Працоўнага кодэкса Беларусі: ацэнка і прагноз прававых наступстваў</i> .....	38
У артыкуле даецца комплексная ацэнка судовым нормам, уключаным у праект закона аб унясенні змяненняў у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь. Аналізуюцца нормы пастановы Пленума Вярхоўнага Суда Рэспублікі Беларусь, якія дазваляюць рабіць залік некаторых выплатаў пры аплаце работніку часу вымушанага прагулу. Выкладаецца аўтарская пазіцыя адносна рашэння Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь па гэтым пытанні і магчымых адмоўных прававых наступстваў уключэння судовых нормаў у змест Працоўнага кодэкса.	
<b>ЗАМЕЖНЫ ДОСВЕТ</b>	
<i>Ваўжэнчук С. Я. (Кіеў, Украіна). Афрыканская сістэма аховы працоўных правоў: нарыс праблем нарматыўна-прававога рэгулявання</i> .....	43
<b>КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ</b>	
Агляд Міжнароднай навукова-практычнай канферэнцыі «Гісторыя і навуковае прагназаванне развіцця працоўнага права і права сацыяльнага забеспячэння» (Трэція Гусаўскія чытанні, 30 чэрвеня – 1 ліпеня 2017 года, г. Масква) .....	47
<b>ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА</b>	
<i>Шаганц А. А. (Яраслаўль, Расія). Змена юрыдычнай кваліфікацыі працоўнага дагавора: пытанні тэорыі і практыкі</i> .....	50
<b>РЭЦЭНЗІІ</b>	
<i>Курэнной А. М. (Масква, Расія). Рэцэнзія на кнігу: Тамашэўскі К. Л. Крыніцы працоўнага права дзяржаў – членаў Еўразійскага эканамічнага саюза: праблемы тэорыі і практыкі. – Мінск: Міжнар. ун-т «МІТСО», 2017</i> .....	55
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
Віншаванне з 80-годдзем расійскаму вучонаму ў галіне працоўнага права Уладзіміру Максімавічу Лебедзеву .....	57

<b>THE CHIEF EDITOR'S WORD</b> .....	5
<b>LEGISLATION</b>	
Changes Review in the legislation on labour and social security in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (June – August 2017) .....	6
<b>ACTUAL INTERVIEW</b>	
On the life path in science, teaching and lawmaking process in the Republic of Kazakhstan (interview with E. N. Nurgalieva) .....	12
<b>LAW MAKING PROCESS</b>	
<i>Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus). New amendments in the Labour Code of the Republic of Belarus, planned in 2018 (independent expert assessment)</i> .....	19
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<i>Lushnikov A. M. (Yaroslavl, Russia). Formation of the Soviet labour legislation: debatable questions</i> .....	25
<p>The article is devoted to a number of problems connected with the formation of the Soviet labour legislation, from the Decree of the Council of People's Commissars of the RSFSR, October 29, 1917. Special attention is paid to the adoption and general description of the Labour Code of the RSFSR of 1918. The author provides periodization of the stages of the first labour legislation codification from the Labour Code draft (not later than September 1918) till the adoption of the code at the All-Russia Central Executive Committee meeting on December 10, 1918. The article identifies common features inherited in the first Soviet codified act of labour. All the above said determined the future destiny of the Soviet labour legislation, as well as strengths and weaknesses. The specifics of the labour legislation development before the beginning of the 1920s, its evolution under the influence of political and economic factors are shown.</p>	
<i>Lushnikova M. V. (Yaroslavl, Russia). Atypical labour contracts under the legislation of the Russian Federation and the People's Republic of China</i> .....	29
<p>The author gives a comparative legal analysis of two types of atypical labour contracts: fixed-term employment contracts and part-time employment contracts (part-time work) under the laws of the Russian Federation and the PRC. The analysis also includes their "international legal dimension" for compliance with international ILO standards. Conclusions are drawn that, in general, the Chinese model of atypical employment is more adapted to the needs of employers, and guarantees a very low level of labour rights in comparison with international standards. On the contrary, the Russian model is more balanced, corresponds to ILO standards and even, to a large extent, is superior in terms of guaranteeing and protecting labour rights of workers.</p>	
<i>Zavgorodny A. V. (St. Petersburg, Russia). Suspension of the employment contract (foreign experience and prospects of its application in Russia)</i> .....	33
<p>The main purpose of the issues discussed in this article is to identify the contradictions and problems arising in cases of comparison of foreign labour standards and Russian labour legislation to regulate the suspension of the employment contract. The article uses a comparative-legal method when considering the norms of Russian and foreign labour laws regulating the procedure for suspending the operation of an employment contract. The main conclusion is that at present the Russian labour legislation does not exclude the possibility of applying the construction of the suspension of the employment contract for certain categories of employees.</p>	
<i>Kuryleva O. S. (Minsk, Belarus). Norms of Resolution of the the Supreme Court Plenum in the Draft Amendment t o the Labour Code of Belarus: Assessment and Forecast of Legal Consequences</i> .....	38
<p>The article provides a comprehensive assessment of judicial norms included in the draft amendment of the Labour Code of the Republic of Belarus. The norms of the decision of the Supreme Court Plenum of the Republic of Belarus are analyzed, allowing to make certain payments when paying employees' time of forced absence. The author's position on the Decision of the Constitutional Court of the Republic of Belarus on this issue and possible negative legal consequences of the inclusion of judicial norms in the content of the Labour Code is presented.</p>	
<b>FOREIGN EXPERIENCE</b>	
<i>Vavzhenchuk S. Ya. (Kiev, Ukraine). African system of labour rights protection: an outline of the regulatory and legal regulation problems</i> .....	43
<b>CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS</b>	
Review of the International Scientific and Practical Conference "History and Scientific Forecasting of the Labour Law and Social Security Law Development" (The third readings named after Gusovsky, June 30 – July 1, 2017, Moscow) .....	47
<b>YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE</b>	
<i>Shagants A. A. (Yaroslavl, Russia). Changes of the legal qualification of the employment contract: theory and practice</i> .....	50
<b>REVIEWS</b>	
<i>Kurennoy A. M. (Moscow, Russia.) Book Review: Tomashevski K. L. Labour Law Sources of the member states of the Eurasian Economic Union: problems of theory and practice. – Minsk: Int. University "MITSO", 2017</i> .....	55
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
Congratulations on the 80th anniversary of the Russian scientist in the field of labour law – Vladimir Maksimovich Lebedev .....	57



### Дарагія чытачы і аўтары!

Шчыра вітаем усіх вас на старонках чарговага нумара нашага часопіса. Жадаем плённай педагогічнай працы і навуковых поспехаў усім нашым чытачам, аўтарам і сябрам рэдакцыйнай рады!

У раздзеле «Актуальнае інтэрв'ю» прыведзена вельмі цікавая бясседа аб прафесійным жыцці з выбітным казахстанскім вучоным-правазнаўцам, доктарам юрыдычных навук, прафесарам *Енлік Нургаліеўнай Нургаліевай*, якая працавала ва Урадзе і Парламенце Казахстана, у вядучых казахстанскіх універсітэтах, вядзе актыўную грамадскую дзейнасць і фарміруе навуковую школу працоўнага права.

Незалежнай ацэнцы законапраекта аб змяненнях у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь, што распрацаваны ў 2017 годзе, прысвечаны наш рэдакцыйны артыкул у раздзеле «Заканатворчасць». Гэтай тэме прысвечаны таксама і навуковы артыкул *В. С. Курылевавай*, якая закранае актуальныя пытанні няўдалых спроб перанясення ў беларускі Працоўны кодэкс некаторых тлумачэнняў, што змяшчаюцца ў пастанове Пленума Вярхоўнага Суда Рэспублікі Беларусь.

У асноўнай рубрыцы «Навуковыя публікацыі» чытач знойдзе артыкулы беларускіх і расійскіх навукоўцаў па пытаннях станаўлення савецкага працоўнага заканадаўства (*А. М. Лушнікава*), нетыповых працоўных дагавораў па заканадаўству Расіі і Кітая (*М. В. Лушнікавай*); прыпынення працоўнага дагавора ў Расіі і замежжы (*А. В. Заўгародняга*) і інш.

У рубрыцы «Замежны вопыт» публікуецца артыкул украінскага навукоўцы *С. Я. Ваежэнчука*, які прысвечаны афрыканскай сістэме аховы працоўных правоў.

У рубрыцы «Канферэнцыі/круглыя сталы/семінары» чытач знойдзе агляд Трэціх Гусаўскіх чытанняў, што адбыліся ў г. Маскве ўлетку 2017 года і былі прысвечаны гісторыі, а таксама навуковаму прагназаванню развіцця працоўнага права і права сацыяльнага забеспячэння.

Рубрыка «Трыбуна маладога навукоўцы» змяшчае артыкул лаўрэата IV Міжнароднага конкурсу навуковых работ студэнтаў і магістрантаў па працоўнаму праву імя Льва Сяменавіча Талы *А. А. Шаганца*. Гэта даследванне было прысвечана змяненню юрыдычнай кваліфікацыі працоўнага дагавора.

У канцы нумара друкуецца рэцэнзія, а таксама віншаванне з юбілеем выбітнага расійскага навукоўцы *У. М. Лебедзева*.

**3 павагай**  
галоўны рэдактар

**Кірыл Тамашэўскі**

# ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (июнь – август 2017)

## БЕЛАРУСЬ

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.06.2017 № 26 «О внесении изменений в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 января 2005 г. № 4»**

Настоящим документом внесены изменения в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.01.2005 № 4 «Об оплате труда работников аппарата Национальной академии наук Беларуси и исполнительной дирекции Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований».

Согласно указанному постановлению на 50 % повышаются тарифные оклады работников аппарата Академии наук. В аппарате Академии наук должность начальника главного управления вводится при наличии в штате не менее 11 единиц, включая должность начальника главного управления (ранее – не менее 17 единиц).

Постановление вступило в силу 18 июня 2017 г.

**Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 12.06.2017 № 60 «О внесении дополнения в постановление Министерства образования Республики Беларусь от 31 октября 2002 г. № 45»**

Постановлением внесено дополнение в Инструкцию об особенностях исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) работников бюджетных организаций системы образования, утвержденную постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 31.10.2002 № 45.

Согласно указанному постановлению учителям учебного предмета и преподавателям учебного предмета (учебной дисциплины) «Допризывная и медицинская подготовка» за стаж работы по специальности (в отрасли) также засчитываются пе-

риоды военной службы на воинских должностях, подлежащих замещению офицерским составом, в Вооруженных Силах Республики Беларусь, бывшего СССР, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, бывшего СССР продолжительностью не более 5 лет.

Постановление вступило в силу с 1 сентября 2017 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.06.2017 № 468 «Об оплате труда работников фонда «Дирекция II Европейских игр 2019 года»**

Постановлением установлены тарифные разряды по должностям работников фонда «Дирекция II Европейских игр 2019 года», а также утверждено Положение о порядке и условиях оплаты труда работников фонда «Дирекция II Европейских игр 2019 года». Согласно указанному постановлению устанавливаются следующие тарифные разряды: директор – 27-й тарифный разряд, заместитель директора – 26-й, главный бухгалтер – 25-й, менеджер – 24-й, ведущий специалист – 22-й, секретарь-референт, специалист – 21-й тарифный разряд.

Постановление вступило в силу с 27 июня 2017 г.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2017 № 28 «О внесении изменения в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6»**

Постановлением внесено изменение в приложение 20 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций», которое устанавливает

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

условия оплаты труда работников лесохозяйственных организаций Министерства лесного хозяйства Республики Беларусь.

Согласно постановлению общий размер выплат по системам премирования не может превышать двух ставок (окладов) работника.

Постановление вступило в силу 9 июля 2017 г.

**Указ Президента Республики Беларусь от 29.06.2017 № 233 «О пенсионном обеспечении отдельных категорий граждан»**

Указом устанавливается, что трудовая пенсия по возрасту назначается при наличии стажа работы с уплатой обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь (далее – страховой стаж) не менее 10 лет:

– гражданам, имеющим стаж работы, предусмотренный в статье 51 Закона Республики Беларусь от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении», не менее 40 лет у мужчин и 35 лет у женщин;

– гражданам, проходившим военную службу (службу в военизированных организациях) и имеющим стаж работы, предусмотренный в статье 51 указанного Закона, не менее 25 лет у мужчин и 20 лет у женщин, включая не менее 10 календарных лет военной службы (службы в военизированных организациях).

Согласно Указу периоды ухода за инвалидом I группы или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, а также за престарелым, достигшим 80-летнего возраста, нуждающимся по заключению медико-реабилитационной экспертной комиссии или государственной организации здравоохранения в постоянном уходе, засчитываются в стаж работы до достижения лицами, осуществлявшими уход, возраста, дающего право на социальную пенсию (мужчины – 65 лет, женщины – 60 лет).

Указ вступил в силу с 1 августа 2017 г (за исключением отдельных положений, которые вступили в силу с 1 июля 2017 г.).

**Закон Республики Беларусь от 30.06.2017 № 33-З «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам государственных пособий семьям, воспитывающим детей»**

Документом внесены изменения и дополнения в Закон Республики Беларусь от 29.12.2012 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», изложив его в новой редакции.

Согласно положениям закона уточнены категории лиц, которые имеют право на государственные пособия семьям, воспитывающим детей, а также случаи, при которых указанные пособия не назначаются и не выплачиваются. Закреплено также право женщин на соответствующее государственное пособие в случае постановки на учет до 12-недельного срока беременности не только в государственных, но и иных организациях здравоохранения Республики Беларусь. В соответствии с документом изменяется периодичность перерасчета размера пособия по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет. Теперь такое пособие будет пересчитываться два раза в год (с 1 февраля и 1 августа).

Закон вступил в силу с 1 июля 2017 года, за исключением отдельных положений, которые вступили в силу с 1 августа 2017 года, а также с 15 июля 2017 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.07.2017 № 530 «О некоторых вопросах оплаты труда педагогических работников за счет внебюджетных средств относящей деятельности»**

Постановлением определено, что государственные учреждения образования, реализующие образовательные программы дополнительного образования на платной основе, при оплате труда педагогических работников (кроме руководителей), участвующих в реализации содержания таких образовательных программ, за счет внебюджетных средств, полученных от указанной деятельности, могут применять тарифную ставку первого разряда в размере, не превышающем двукратного 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. При этом тарифная ставка первого разряда, определяемая государственным учреждением образования, подлежит согласованию с государственным органом, в подчинении которого находится данное учреждение образования (учредителем).

Постановление вступило в силу 20 июля 2017 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21.07.2017 № 549 «О внесении изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 г. № 1271»**

Настоящим постановлением внесены изменения в Положение о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.10.2003 № 1271 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь».

В частности, исключено условие о дополнительных мерах стимулирования труда в пределах средств, предусмотренных на содержание государственного органа, в том числе повышение должностного оклада (не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством), которое ранее являлось обязательным для указания в контракте.

Постановление вступает в силу с 1 января 2018 г., за исключением отдельных положений, вступивших в силу с 21 июля 2017 г.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.07.2017 № 31 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава»**

Постановлением установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах июня 2017 года в расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2017 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 410 белорусских рублей 42 копейки;
- пенсионеры – 321 белорусский рубль 53 копейки;
- студенты – 307 белорусских рублей 66 копеек;
- дети в возрасте до трех лет – 259 белорусских рублей 52 копейки;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 341 белорусский рубль 33 копейки;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 350 белорусских рублей 91 копейка;
- семья из четырех человек – 321 белорусский рубль 88 копеек;

– молодая семья из трех человек – 349 белорусских рублей 25 копеек.

Постановление вступило в силу 30 июля 2017 г.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.07.2017 № 32 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах июня 2017 года в расчете на месяц»**

Постановлением установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах июня 2017 года в расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2017 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 197 белорусских рублей 57 копеек;
- трудоспособное население – 218 белорусских рублей 87 копеек;
- пенсионеры – 151 белорусский рубль 98 копеек;
- студенты – 192 белорусских рубля 79 копеек;
- дети в возрасте до трех лет – 125 белорусских рублей 87 копеек;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 174 белорусских рубля 90 копеек;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 215 белорусских рублей 50 копеек.

Постановление вступило в силу 30 июля 2017 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.08.2017 № 642 «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 установлена тарифная ставка первого разряда для оплаты труда работников бюджетных и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, в размере 33 белорусских рубля. Республиканским органам государственного управления, местным исполнительным и распорядительным органам, руководителям бюджетных организаций поручено обеспечить перерасчет заработной платы работников бюджетных организаций в соответствии с установленной тарифной ставкой первого разряда



## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

и коэффициентами Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь с учетом корректирующих коэффициентов и ежемесячных дифференцированных доплат.

Постановление вступило в силу с 1 сентября 2017 г.

**Указ Президента Республики Беларусь от 31.08.2017 № 314 «О пенсионном обеспечении некоторых категорий граждан»**

Документ вводит положения о перерасчете пенсии пенсионерам из числа военнослужащих, сотрудников военизированных организаций и членов их семей, исчисленные из денежного довольствия с применением корректирующих коэффициентов:

- с 1 сентября 2017 г. – 0,83;
- с 1 декабря 2017 г. – 0,85;
- с 1 июля 2018 г. – 0,9;
- с 1 января по 30 июня 2019 г. – 0,95.

Однако с 1 июля 2019 г. корректирующий коэффициент применяться не будет.

Указ вступил в силу со 2 сентября 2017 г.

## КАЗАХСТАН

**Закон Республики Казахстан от 20.06.2017 № 76-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения»**

Согласно положениям Закона с 1 июля 2017 г. повышается размер пенсий до 20 % по отношению к уровню 2016 г. Размер единовременного пособия в связи с рождением ребенка с 1 июля 2017 г. также повышается на 20 %. При этом срок внедрения 5 % обязательных пенсионных взносов работодателя переносится с 2018 г. на 2020 г. Документом предусмотрено, что повышение пенсий будет осуществляться поэтапно.

Закон вступает в силу с 1 июля 2017 г., за исключением отдельных положений, которые вступают в силу с 1 января 2018 г. и 1 января 2020 г.

**Закон Республики Казахстан от 05.07.2017 № 88-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам Государственной образовательной накопительной системы»**

Указанный Закон направлен на совершенствование государственной образовательной накопи-

тельной системы. В частности, предусматривается реализация права на получение премии государства по приоритетной категории – детесироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, в том числе достигшие совершеннолетия, но не более чем до достижения 23-летнего возраста.

Установлено также, что для детей из малообеспеченных семей, инвалидов и сирот будет увеличена ставка вознаграждения с 5 до 7 %.

Закон вступил в силу с 21 июля 2017 г., за исключением отдельных положений, которые вступили в силу со 2 июля 2017 г.

## КЫРГЫЗСТАН

**Закон Кыргызской Республики от 08.06.2017 № 100 «О внесении изменений в некоторые законодательные акты по вопросам инвалидности»**

Согласно положениям Закона внесены некоторые изменения в акты по вопросам инвалидности. В частности, лицам с ограниченными возможностями предоставлено право использовать факсимильную подпись при совершении сделок, определен статус сурдопереводчиков, определены формы обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Закон вступил в силу с 15 июля 2017 г.

**Закон Кыргызской Республики от 28.07.2017 № 163 «О государственных пособиях в Кыргызской Республике»**

Данный Закон регулирует отношения, связанные с назначением и выплатой государственных пособий, включая процессы, вытекающие из этих отношений. Согласно принятому Закону различают следующие виды государственных пособий:

- единовременное пособие при рождении каждого ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за каждым ребенком до 3 лет;
- ежемесячное пособие гражданам (семьям), имеющим 3 и более детей в возрасте от 3 до 16 лет;
- ежемесячное пособие лицам, не имеющим права на пенсионное обеспечение.

Действие Закона не распространяется на лиц, находящихся на полном государственном обеспечении, за исключением единовременного пособия при рождении ребенка.

Закон вступает в силу 1 января 2018 года.

**Постановление Правительства Кыргызской Республики от 07.08.2017 № 466 «О внесении изменений в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об оценке деятельности и условиях оплаты труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики» от 1 марта 2017 года № 131»**

В частности, постановление увеличивает коэффициенты кратности к должностным окладам лиц, занимающих политические государственные и политические муниципальные должности в целях совершенствования системы оплаты труда и повышения эффективности деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих.

Постановление вступил в силу с 1 сентября 2017 г.

**Постановление Правительства Кыргызской Республики от 14.08.2018 № 479 «О Программе Правительства Кыргызской Республики поддержки семьи и защиты детей на 2018–2028 годы»**

Постановление утверждает Программу поддержки семьи и защиты детей на 2018–2028 годы, которая нацелена на укрепление и развитие института семьи, повышение социальной роли семьи в жизни общества, а также на обеспечение защиты прав и интересов детей. Реализация Программы будет проводиться в рамках средств, предусмотренных министерствам и административным ведомствам на соответствующий год, а также за счет дополнительных источников финансирования. Указанная программа планируется в три этапа:

- первый этап – 2018–2020 годы;
- второй этап – 2021–2024 годы;
- третий этап – 2025–2028 годы.

Постановление вступает в силу с 1 января 2018 г.

## РОССИЯ

**Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»**

В частности, внесены уточнения в ряд статей Трудового кодекса Российской Федерации (да-

лее – ТК России), касающиеся в том числе работы на условиях неполного рабочего времени и оплаты работы сверх нормы рабочего времени.

Так, новая редакция ст. 93 ТК России предусматривает обязанность работодателя в определенных ТК России случаях установить для работника неполное рабочее время на удобный для него срок (но не более чем на период наличия соответствующих обстоятельств). При этом режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Уточняется также порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Внесено дополнение, согласно которому оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Закон вступил в силу с 29 июня 2017 г.

**Федеральный закон от 01.07.2017 № 132-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части размещения в государственной информационной системе в области государственной службы сведений о применении взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционных правонарушений»**

Данный документ вносит изменения в Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», дополняя его статьей 15 «Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия», которой установлено, что сведения о применении к лицу взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, за исключением сведений, составляющих государственную тайну, подлежат включению в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Указанный реестр подлежит размещению в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Закон вступает в силу с 1 января 2018 г.

**Федеральный закон от 01.07.2017 № 139-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»**

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Документом уточнена продолжительность рабочего времени для 14-летних граждан, работающих в период летних каникул.

Ранее на подростков в возрасте от 14 до 15 лет в случае их трудоустройства в период летних каникул распространялась общая норма о продолжительности сокращенного рабочего времени без учета дополнительных ограничений, которые предусмотрены для подростков, совмещающих работу с учебой.

Внесенными изменениями для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от 14 до 15 лет устанавливается продолжительность ежедневной работы (смены) – 4 часа.

Уточнены также условия заключения трудового договора с лицами в возрасте 14–15 лет.

Закон вступил в силу с 12 июля 2017 г.

Подготовила научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права Международного университета «МИТСО» **Д. Е. Непогода**

## ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

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

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

### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

## О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ В НАУКЕ, ПРЕПОДАВАНИИ И ЗАКОНОТВОРЧЕСТВЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН (ИНТЕРВЬЮ С Е. Н. НУРГАЛИЕВОЙ)

### Наш собеседник:

**Енлик Нурғалиевна Нурғалиева**, доктор юридических наук, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин юридического факультета Евразийского национального университета имени Льва Николаевича Гумилева, академик Международной академии информатизации, Президент Общественного фонда «Евразийский правозащитный центр».

За значительный вклад в становление и развитие суверенного Казахстана в 2001 г. награждена орденом «Курмет», в 2017 г. – орденом «Парасат». Имеет медали «Астана», «10 лет Астане», «10 лет Конституции Республики Казахстан», «10 лет Парламенту Республики Казахстан», «20 лет Конституции Республики Казахстан», «20 лет Независимости Республики Казахстан», «25 лет Независимости Республики Казахстан»; золотую медаль Ассамблеи народа Казахстана «Бірлік» за участие в разработке Доктрины национальной политики Республики Казахстан; нагрудные знаки «За заслуги в развитии науки РК», «Заслуженный деятель науки РК». Является обладателем государственного гранта Министерства образования и науки Республики Казахстан «Лучший преподаватель вуза – 2010», а также Республиканской премии «Таным» (2017 г.) за вклад в развитие гражданского общества в Казахстане.



**– Уважаемая Енлик Нурғалиевна, поделитесь с нашими читателями воспоминаниями о Вашем детстве, о том, как Вы выбрали путь в юриспруденцию?**

Я родилась в Казахской ССР 15 октября 1947 года в селе Мадениет Енбекшильдерского района Кокшетауской области.

Окончив в 1966 г. среднюю школу в г. Степняк Кокшетауской области, а также курсы по подготовке учителей, работала в селе Мадениет учительницей русского языка и литературы, поскольку без двухлетнего стажа работы в то время на юридический факультет не принимали.

В 1968 г. я поступила в Ленинградский государственный университет (ЛГУ) на юридический факультет. Профессия юриста мною была выбрана неслучайно, поскольку в детстве много читала детективной литературы и очень хотелось стать следователем. К тому же отец постоянно твердил,

что я должна стать прокурором (видимо из-за озорного мальчишеского характера).

Окончив в 1973 г. данный вуз, я стала работать преподавателем в Карагандинском государственном университете, хотя должна была по направлению работать следователем прокуратуры в г. Ярославле (поступала самостоятельно и не по направлению из Казахстана). В то время Казахстан не мог предложить мне ничего, кроме преподавательской работы на только что открывшемся юридическом факультете. Вынуждена была уехать на родину из-за смерти отца и необходимости помогать матери, оставшейся с четырьмя малолетними детьми на руках.

**– Среди Ваших учителей были такие известные специалисты в области трудового права, как Всеволод Николаевич Смирнов, который руководил Вашей кандидатской диссертацией, позднее при работе по докторской Вас консуль-**

## АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

**тировал Алексей Степанович Пашков. Расскажите об этих людях. Какую роль они сыграли в Вашей научной карьере? Кто еще запомнился из числа преподавателей Ленинградского государственного университета?**

Всеволод Николаевич Смирнов, доктор юридических наук, профессор, был моим первым куратором и наставником. В то время на юридическом факультете практиковалось кураторство одной конкретной кафедры над каждым курсом, который вели все пять лет начиная с 1-го по 5-го курс. Естественно, начиная со 2-го курса, когда мы стали изучать трудовое право, почти весь курс занимался углубленно трудовым правом в рамках научного кружка, хотя свободно можно было заниматься и другими отраслями права.

Всеволод Николаевич не уставал снабжать нас книгами из своей личной библиотеки и постоянно подчеркивал огромную значимость данной дисциплины на практике. Вместе с ним мы разбирали конкретные примеры из практики применения трудового законодательства, обсуждали различные варианты решений и немало при этом спорили. В результате, незаметно для себя, я влюбилась в предмет и продолжила научные поиски в рамках курсовых работ и дипломной работы. В то время я и представить себе не могла, что трудовое право будет сопровождать меня всю жизнь.

Я училась у блестящих ученых, известных всему миру, – Олимпиада Иоффе, Дмитрия Шаргородского, Виктора Черепашина, Николая Алексева, Фриды Левиант, Алексея Пашкова, Юрия Толстого, Полины Элькид, Нины Лейкиной, Анатолия Собчака и др. У всех них не только конкретной науке – юриспруденции, но и у каждого – жизненной позиции.

Алексей Степанович Пашков, доктор юридических наук, профессор, лауреат Государственной премии СССР (1980), заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведовал в то время кафедрой трудового права и охраны труда ЛГУ, знал не понаслышке о тех студентах, которые проявляли особый интерес к трудовому праву. Приходил на заседания научного кружка, выступал и слушал наши выступления и после защиты дипломной работы на данной кафедре предложил мне поступить в аспирантуру.

Несмотря на то что научным руководителем кандидатской диссертации был В. Н. Смирнов, темы и кандидатской, и докторской диссертации

определил именно А. С. Пашков, поскольку он был очень прозорлив и не без основания полагал, что в рыночных условиях формирования нового механизма правового регулирования общественного труда важнейшее практическое значение будет иметь теоретическое обоснование как самого механизма, так и путей его построения. Он предвидел, что рано или поздно страна впишется в логику мирового развития и ей понадобятся специалисты новой формации с фундаментальной теоретической подготовкой.

**– Тема Вашей кандидатской диссертации, защищенной в 1979 году, была посвящена методу правового регулирования общественно-трудовых отношений. Продолжив ее исследование, в 1993 году Вы защитили докторскую диссертацию по такой сложной фундаментальной проблеме общей части трудового права, как механизм правового регулирования труда в условиях рыночных отношений. Скажите, как Вы с позиции сегодняшнего момента соотносите метод и механизм правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений? Какие новые особенности (черты) обрели метод и (или) механизм, используемые в данной отрасли, при переходе бывших советских республик от социалистического типа хозяйствования к рыночной экономике?**

Изучение метода правового регулирования, его структуры, особенностей и характера его отдельных приемов и способов, возможность и целесообразность их взаимного сочетания и взаимодействия вооружает законодателя более глубокими возможностями использовать все производственные, экономические и социальные достижения общества, а в сфере организации труда посредством правового регулирования трудовых отношений позволяет достигать усиления производительной и политической активности работников, добиваться более быстрого роста производительности труда и повышения эффективности производства, стимулировать всестороннее развитие личности, обеспечивать удовлетворение материальных и духовных потребностей наемных работников.

В связи с этим и с позиции целостного представления о праве и регулируемом едином предмете мною была поддержана позиция ученых о существовании общерегулятивного метода право-

вого регулирования, который отражает особенности юридического воздействия на определенный круг общественных отношений. А качественная особенность регулируемых общественных отношений обуславливает своеобразное преломление общерегулятивного метода правового регулирования в каждой отдельно взятой отрасли.

В результате проведенных исследований мной был сделан вывод о том, что роль государства сводится к установлению пределов его вмешательства в социально-трудовые отношения. Исходным критерием подхода к установлению этих пределов должно быть отношение к трудовому праву как праву охраны труда, защиты более слабой стороны в трудовых отношениях – работника от более сильной стороны – работодателя. В условиях рыночных отношений охрана труда должна настойчиво утверждаться в качестве основного назначения трудового права, где социальное начало призвано превалировать перед стремлением работодателей решать вопросы трудовых отношений преимущественно со своих позиций, с точки зрения своих интересов и потребностей.

В своих дальнейших исследованиях я все больше стала убеждаться в необходимости перейти от изучения отраслевой структуры системы права на более сложную проблему, связанную с механизмом правового регулирования социально-трудовых отношений. Учитывая, что при рыночной экономике вместо командно-административных средств управления экономикой, производством и трудом будет устанавливаться юридический режим диспозитивно-децентрализованного регулирования на основе локально-нормативных и договорных источников права, я вплотную занялась исследованием данной проблематики. И небезуспешно, поскольку защитила докторскую диссертацию по проблемам механизма правового регулирования социально-трудовых отношений в условиях рынка и написала множество научных статей по повышению эффективности данного механизма в условиях Казахстана. Наряду с теоретическими исследованиями мне пришлось написать несколько комментариев (на русском и казахском языках) к Закону РК «О труде» (1999 г.), Трудовому кодексу РК 2007 г. и Трудовому кодексу РК 2015 г., которыми пользуются практически все участники социально-трудовых отношений во всех регионах Казахстана. Приходится много выступать с разъяснениями трудового законодательства перед трудовыми коллективами. Так, только в

2016 г. мною было прочитано более 300 часов лекций в 13 областях Казахстана.

**– Как мы знаем, после защиты докторской диссертации Вы активно занимались нормотворческой работой, занимая различные руководящие должности в Республике Казахстан. Расскажите нашим читателям об этом отрезке Вашей профессиональной карьеры. Чем работа государственного служащего, на Ваш взгляд, принципиально отличается от научной и педагогической работы?**

В 1994–1997 годах я работала заместителем министра юстиции Республики Казахстан, где курировала законопроектные работы республики. В те годы шло формирование национального законодательства суверенного Казахстана, где приходилось практически все начинать с нуля. Неоднократно выезжала в составе рабочих групп в развитые страны, где мы учились рыночным отношениям, узнавали рыночное законодательство и международные стандарты. Под непосредственным руководством тогдашнего министра юстиции Нагашбая Амангалиевича Шайкенова, доктора юридических наук, ученика выдающегося ученого-юриста Сергея Сергеевича Алексева и с моим участием в составе рабочих групп разрабатывались и представлялись в Парламент Республики Казахстан практически все законопроекты, принятые в республике в 1994–1998 гг. В их числе Гражданский кодекс РК, Законы РК «О труде», «О банкротстве», «О трудовых спорах и забастовках», «О лицензировании», «О политических партиях», «О регистрации юридических лиц», «Об общественных объединениях», «Об акционерных обществах», «О банках и банковской деятельности» и многие другие. Нам двоим приходилось по очереди докладывать и отстаивать эти и другие законопроекты в Парламенте РК.

В 1998–2003 гг. я работала заведующим отделом законодательства и правовой экспертизы Сената Парламента Республики Казахстан.

В 2003 г. была назначена вице-министром экологии и охраны окружающей среды. Под моим руководством был впервые в 2003 году подписан Меморандум пяти прикаспийских государств по охране окружающей среды Каспийского моря, который разрабатывался и обсуждался почти десять лет.

Работа государственного служащего, особенно в первые годы становления суверенной республи-

## АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

ки, прямо скажем, была очень трудной, напряженной и не всегда благодарной, поэтому вряд ли ее можно сравнивать с научной и педагогической деятельностью, где ты самостоятельно регулируешь свое рабочее и свободное время и можешь по своему выбору заниматься той или иной научной проблематикой. Тем не менее я ни разу не пожалела о том, что перешла на государственную службу, поскольку понимала, что высококвалифицированные юристы нужны стране именно в переходный период, когда необходимо было не просто автоматически копировать готовые западные рецепты, а анализировать, прогнозировать и объективно учитывать потребности практики того времени. И это, как мне кажется, нам с коллегами, удалось сделать, что видно на примере сегодняшнего процветающего Казахстана.

**– Востребованы ли Ваши глубокие познания в области трудового права в процессе законодательства в Казахстане? Вы участвовали в разработке или экспертизе Трудовых кодексов Казахстана 2007 и 2015 годов? Чем принципиально отличаются эти кодексы друг от друга, а также от ранее действовавшего Закона «О труде в Республике Казахстан» 1999 года?**

Безусловно, приходилось принимать участие и в разработке Закона о труде и в экспертизе Трудовых кодексов РК.

В переходный период в ранее действовавший КЗоТ КазССР вносился ряд изменений, но они не сыграли существенной роли в регламентации трудовых отношений. В то же время нельзя сказать, что Закон «О труде» 1999 года решил все проблемы, связанные с трудом, хотя ряд его новелл был направлен на отказ от жесткого централизованного регулирования и предоставление права самим сторонам договорных отношений улучшать условия труда посредством заключения индивидуальных и коллективных договоров. Этот закон также не устранил острых проблем, связанных с трудом и капиталом, не отражал перспектив развития социально-трудовых отношений. И в связи с этим можно сказать, что он не был корреспондирован с подлинно демократическими процессами, происходящими в стране. В нем также не нашли решения проблемы, от которых зависят не только социальная защита, но и дальнейшее развитие экономики страны.

В дальнейшем, в связи с существенным изменением идеологии трудового права, связанной с

рыночными условиями найма и применения рабочей силы, возникла необходимость разработки и принятия Трудового кодекса РК 2007 года. На проект Трудового кодекса РК 2007 года я со своими учениками написала очень подробное экспертное заключение с указанием недостатков и недочетов. Затем с экспертным обсуждением я выступила на заседании Сената Парламента РК. К сожалению, из 500 наших замечаний и предложений практически принято всего несколько, а остальные отвергнуты без объяснения причин. К сожалению, не всегда есть понимание того, что разработанный без консультаций со специалистами нормативный правовой акт заранее обречен на трудности в применении на практике. Подобная организация труда также приводит к распылению сил и средств, она чревата наличием пробелов и возникновением противоречий между отдельными положениями одного и того же нормативного правового акта.

Данный Кодекс был результатом компромисса, его содержание, наряду с большим количеством отрицательных черт, имеет и положительные. Прежде всего, по сравнению с Законом «О труде», Трудовой кодекс РК 2007 года обладал целым рядом важнейших новаций, таких как формирование институтов социального партнерства, его принципов, органов, механизмов ведения коллективных переговоров и т. д. В нем нашел отражение ряд новаций, связанных с оплатой труда, его нормированием, а также предоставлением гарантий и компенсаций.

В связи с изменениями в экономике, общественном сознании в данный Кодекс вносилось множество масштабных изменений, направленных на его улучшение. Эти изменения, к сожалению, не смогли преодолеть углубляющегося противоречия между необходимостью гибкого регулирования трудовых отношений, стимулирования работодателей к развитию бизнеса и стремлением сохранять имеющиеся рабочие места. И тогда зародилась идея разработать и принять новый Трудовой кодекс РК, в котором необходимо было решить сложнейшую задачу: с одной стороны, создать правовые основы саморегулирования трудовых отношений с минимальным участием в этих процессах государства, а с другой – сохранить по возможности сложившийся в советское время довольно высокий уровень правовой защищенности и гарантий трудовых прав работников, обеспечиваемых ранее работникам.

В Трудовом кодексе РК 2015 года максимально расширена свобода действий сторон трудового договора при минимальном вмешательстве государства в их взаимоотношения. Основным методом регулирования трудовых отношений стал договорный и главным регулятором социально-трудовых отношений на всех уровнях управления – механизм социального партнерства. В нем определены пути вывода социальных партнеров из возможных разногласий. В целях эффективно урегулирования коллективных трудовых споров, в значительной степени были расширены полномочия отраслевых, региональных комиссий по социальному партнерству. Кодекс в целом адаптирован к возможным кризисным явлениям, в нем установлены механизмы, способствующие повышению устойчивости предприятий в период экономической нестабильности. Несмотря на то что в новом Трудовом кодексе РК были отражены традиционные задачи трудового законодательства, связанные с защитой интересов работников и содействием росту производительности труда, на деле мы отступили от самой главной задачи – сохранить достигнутый уровень правовой защищенности наемных работников.

**– Возвращаясь к разговору о Вашей научной работе, не могли бы Вы рассказать нашим читателям о том, сколько подготовили кандидатов юридических наук и докторов философии (PhD)? Как Вы оцениваете решение Казахстана об отказе от традиционного для постсоветских республик присуждения ученых степеней кандидатов и докторов юридических наук? Идет ли такое решение, на Ваш взгляд, на пользу развитию казахстанской юридической науки?**

В целом я подготовила более двадцати кандидатов юридических наук и докторов PhD.

Решение Казахстана об отказе от традиционного для постсоветских республик присуждения ученых степеней кандидатов и докторов юридических наук я оцениваю крайне отрицательно, поскольку произошел отказ от стройной системы подготовки научных кадров.

Защитив свои так называемые докторские диссертации PhD, докторанты, как правило, над собой дальше не работают, поскольку, во-первых, им нет необходимости в дальнейшем работать над следующей диссертацией; во-вторых, из-за очень низкой зарплаты научно-педагогических работни-

ков происходит отток их в другие сферы деятельности, где юридическая наука не востребована. Степень доктора PhD нужна многим просто для статуса. Уровень диссертации PhD зачастую не дотягивает до уровня даже кандидатской диссертации, поскольку требования другие. Я бы сказала это «хорошая дипломная работа», главное – иметь две публикации в зарубежных журналах с высоким импакт-фактором (приветствуются статьи в соавторстве с состоявшимися учеными). Научные статьи, изданные докторантами PhD, зачастую поверхностные, не являются глубокими исследованиями определенной проблемы. Некоторые, к моему удивлению, за два года учебы умудряются издать до 30, а то и до 40 научных статей (первый год уходит на академические занятия в вузе). Я думаю, комментарии излишни!

В связи с этим я полностью солидарна с казахстанскими учеными-правоведами, которые на страницах печати призывают вернуться к советской системе подготовки научных кадров, которая сохранилась в России и других странах СНГ.

**– Вы регулярно участвуете в международных научных и научно-практических конференциях, конгрессах, семинарах (в Евразийском правовом конгрессе в Екатеринбурге, в Неделе трудового права в Минске). Сохраняется ли, на Ваш взгляд, потребность в обмене научным и законотворческим опытом между Казахстаном, Россией, Беларусью, другими государствами – членами ЕАЭС и СНГ? Как Вы оцениваете перспективность гармонизации трудового законодательства в рамках евразийского региона?**

Необходимость в обмене научным и законотворческим опытом между Казахстаном, Россией, Беларусью и другими государствами – членами ЕАЭС и СНГ, безусловно, сохраняется и даже превращается в потребность. Участие в различных научно-практических конференциях, симпозиумах дает возможность не только пообщаться с коллегами, но и обсудить давно назревшие проблемы, узнать новое в исследованиях проблем государства и права, в законодательстве, которое затем можно применить у себя в стране. В России издается очень много научной литературы, которую мы приобретаем на этих встречах либо получаем в подарок. Стараемся по возможности приглашать ученых из других стран в качестве лекторов, рецензентов диссертаций PhD. Так, к нам неодно-



## АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

кратно приезжали известные ученые-трудовики С. Ю. Головина, А. М. Куренной, С. П. Маврин и др.

Перспективность гармонизации трудового законодательства в рамках евразийского региона очевидна, хотя почему-то считают, что этого делать нельзя ввиду определенных причин. Общий уровень правового регулирования для стран ЕАЭС необходим.

Стремление стран к экономической интеграции в рамках ЕАЭС, политическому и социальному сближению объективно требует гармонизации и унификации трудового законодательства этих стран с учетом того, что трудовая сфера, охватывая решение проблем увеличения трудового потенциала государств, содержит и политический, и социальный, и экономический аспекты.

Современные экономические и торговые связи, безвизовое пространство между государствами – членами ЕАЭС активизируют мобильность рабочей силы, перемещение рабочих и специалистов между различными секторами экономики, что является одним из факторов формирования единого рынка труда, но, к сожалению, стихийного.

Если взять, например, Казахстан и Россию, то в начале 2000-х гг., благодаря благоприятной экономической конъюнктуре, в том числе высоким мировым ценам на углеводороды, и на фоне макроэкономической стабилизации в эти страны были привлечены значительные инвестиции, что способствовало развитию малого и среднего бизнеса в этих странах. Соответственно стало увеличиваться и количество трудовых мигрантов.

Из-за растущей потребности в рабочей силе вследствие ее дефицита на внутреннем рынке труда Казахстан стал страной, принимающей трудовых мигрантов.

Центром постсоветской миграционной системы как наиболее экономически развитая страна, которая привлекает мигрантов из всех стран СНГ, является Российская Федерация. С проникновением иностранного капитала, технологий и услуг товаров в различные регионы СНГ увеличивается эмиграция местной рабочей силы, повышается профессиональная и территориальная мобильность, развивается система транспорта и коммуникаций.

Миграционные процессы в странах ЕАЭС, сопровождающие происходящие в них рыночные процессы, затрагивают трудовые отношения с участием иностранных граждан. В связи с этим возникает необходимость в глубоком анализе

трудового законодательства пяти стран, входящих в ЕАЭС, которое в настоящее время характеризуется разной степенью проработанности, неоднородностью предмета правового регулирования, неодинаковым уровнем трудовых гарантий работникам.

Анализ Трудовых кодексов указанных стран показывает, что по структуре и содержанию кодексы имеют общие черты, обусловленные тем, что они имели такую общую правовую базу, как Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Многие правовые институты и конкретные нормы были воспроизведены в первоначальном виде, а часть из них – пересмотрены и конкретизированы с учетом рыночных отношений. При этом различия имеются в терминологии, а также в наличии или отсутствии некоторых институтов трудового права.

Я поддерживаю мнение ряда других ученых-трудовиков о том, что Основы трудового законодательства ЕАЭС должны отвечать следующим критериям:

во-первых, соответствовать международным стандартам, учитывая требования конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ) по вопросам правового регулирования социально-трудовых отношений. При этом международные трудовые нормы должны выступить в качестве модели для Основ трудового законодательства ЕАЭС. Необходимость ориентации на международные нормы подтверждается соответствующими статьями Конституций государств;

во-вторых, исключить принципиальные различия в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в государствах ЕАЭС, создав единообразные нормы права, подходящие для всех государств, с целью унификации трудового законодательства в рамках ЕАЭС и снятия препятствий для трудовой миграции, создания равных условий для трудовой деятельности граждан из стран ЕАЭС;

в-третьих, оставить возможность для сохранения национальных особенностей трудовых отношений. При формировании Основ трудового законодательства необходимо учитывать практику нормотворчества и правовые традиции государств ЕАЭС.

**– В 2017 году в Москве вышел в свет учебник «Евразийское трудовое право», в котором в качестве авторов принимали участие Вы**

**и М. Хасенов, один из Ваших учеников. Как Вы считаете, востребована ли такая дисциплина, как «Евразийское трудовое право», для преподавания студентам и магистрантам в казахстанских, белорусских, российских, кыргызских и армянских юридических вузах?**

Да, я считаю, что данный учебник востребован для преподавания студентам и магистрантам в вузах пяти стран, входящих в ЕАЭС. Несомненно, он послужит связующим звеном в отношении стран – участниц ЕАЭС, станет основой для создания общего трудового «правового поля» этих государств.

**– Расскажите немного о своей семье, как Вам удавалось совмещать активную профессиональную карьеру ученого, педагога и государственного деятеля с семейными обязанностями?**

У меня две дочери, обе юристы, кандидаты юридических наук. Старшая дочь Жанна является судьей Верховного Суда Республики Казахстан, младшая дочь Динара окончила зарубежный вуз, работает юристом в иностранной компании. Имею четверых внуков: старший окончил Сингапурско-Британский вуз и работает в Сингапуре. Остальные внуки школьного возраста.

Раньше, когда дети были маленькие, воспитывать детей мне помогали моя старшая сестра и родители мужа. А сейчас мои дети уже сами родители и к моей помощи за воспитанием внуков не обращаются. И у меня сейчас достаточно времени заниматься общественно-политической деятельностью, совмещать ее с научно-педагогической.

**– Какое краткое напутствие Вы можете дать студентам, магистрантам, молодым ученым, только делающим свои первые шаги в науке трудового права?**

Напутствия молодежи я хочу выразить словами Абая Кунанбаева – великого поэта, писателя, об-

щественного деятеля, основоположника современной казахской письменной литературы, реформатора культуры в духе сближения с русской и европейской культурой:

«Давно сказали слово нам отцы,  
Что смех пустой сознание пьянит.  
Бегут от глупых шуток мудрецы,  
И труженик от пьяницы бежит.  
В веселости беспечной скрыт порок –  
Она ведет к растлению ума.  
Бездельника в нужде оставит Бог,  
Ему грозят бесчестье и сума.  
Достаток в этом мире потеряв,  
Презрен своей зажиточной родней,  
Могиле дань последнюю отдав,  
И после смерти будет он изгой.  
Но тот, кто может бодрый дух собрать  
И пребывает в разуме своем –  
Уныние умеет побеждать  
Не смехотворством, а святым трудом.  
Не убиваться горем вас учу,  
В плену печали потерявши вид,  
Доверьтесь милосердному врачу –  
Вас труд от всех печалей исцелит.  
Но тихий смех моих коснется уст,  
Когда увижу добрые дела,  
И не умолкнет, отгоняя грусть,  
Чтобы душа от радости цвела.  
Не радуйтесь поступкам подлеца –  
Притворный смех противен будет вам.  
И, чтобы не прогневать вам Творца,  
Не ссорьтесь никогда по пустякам».

*(Пер. архимандрита Геннадия)*

**– Редакция журнала сердечно поздравляет Вас, глубокоуважаемая Енлик Нургалиевна, с грядущим юбилеем! Благодарим Вас за сотрудничество в качестве члена редакционного совета нашего журнала. Желаем дальнейшего процветания Вашей научной школе трудового права, достойных и отзывчивых учеников, здоровья и благополучия!**

Беседовал главный редактор журнала «Трудовое и социальное право» **К. Л. Томашевский**

**К. Л. Томашевский**, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследований профсоюзного движения и трудового права НИИ трудовых и социальных отношений Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права»

## НОВОВВЕДЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, ПЛАНИРУЕМЫЕ НА 2018 ГОД (НЕЗАВИСИМАЯ ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА)

Законодательная и в целом нормотворческая деятельность должна строиться на ряде принципов, среди которых ст. 7 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» называет такие, как *защита прав и свобод, законных интересов граждан и социальной справедливости; научность; системность и комплексность* правового регулирования общественных отношений. Более того, ст. 8 данного Закона устанавливает гласность в деятельности нормотворческих органов (должностных лиц), пускай и понимаемую с некоторыми ограничениями. В реальной нормотворческой деятельности в Республике Беларусь указанные принципы и гласность в законодательском процессе соблюдаются государственными органами не всегда.

По мнению автора статьи, **проекты законов в социально-трудовой сфере (в особенности вносящие изменения и дополнения в такой важнейший законодательный акт, как Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК)) должны в обязательном порядке проходить открытое (гласное) общественное обсуждение.** Это объясняется тем, что данные законопроекты напрямую затрагивают интересы огромного числа граждан трудоспособного возраста, работающих или способных работать по найму. В действительности этого нет. Подобные законопроекты чиновники разрабатывают «кулуарно», рабочей группой, состоящей в основном из представителей государ-

ственных органов (министерств, прокуратуры, судов) и с минимальным участием в ней ученых и представителей общественных организаций.

От вышеуказанных особенностей национального законодательства в социально-трудовой сфере в Республике Беларусь перейдем к независимому экспертному анализу *проекта закона Республики Беларусь «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь»* (далее – Проект), в котором наряду с некоторыми положительными нововведениями был выявлен ряд неточностей, логических, терминологических и иных ошибок.

Автору статьи и другим членам общественного объединения «Сообщество трудового права» удалось ознакомиться с двумя вариантами Проекта (по состоянию на июнь и июль 2017 года), еще на стадии его разработки в Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. Основной упор в статье сделаем на вторую версию Проекта, которая, вероятно, может быть еще скорректирована до запланированного на декабрь 2017 года его внесения в Национальное собрание Республики Беларусь.

Учитывая, что в одной статье практически невозможно всесторонне рассмотреть все или большинство готовящихся нововведений, остановимся на корректировках в общие положения и институт трудового договора (главы 1–4 ТК), а к остальным вернемся позднее.

### 1. Общие замечания и изменения в терминологии

Первое, что бросается в глаза – это **расхождение названия Проекта и его содержания**. Проект называется «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», тогда как в нем содержится большое число как изменений, так и дополнений в ТК (например, дополнение новыми дефинициями ст. 1, п. 9–12 Проекта – дополнение норм рядом слов, дополнение ТК новой ст. 32<sup>1</sup> и т.д.).

Представляются **крайне неудачными и ошибочными новые легальные дефиниции понятий «профессия», «квалификация» и «трудовая функция» и исключение из ТК определения «специальность»** (п. 1 Проекта).

Во-первых, профессия – это действительно определенный вид трудовой деятельности, но не всегда «регламентируемый Единым тарифно-квалификационным справочником». Могут возникать новые профессии, которые еще не успели попасть в справочники. Единых тарифно-квалификационных справочников в Беларуси два вида и тот, который именуется ЕКСД, вообще не имеет прямого отношения к профессиям, а лишь к должностям служащих. Следовательно, определение профессии стоит оставить прежним.

Во-вторых, квалификация согласно второй версии Проекта – это «совокупность освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтверждаемая установленными законодательством видами документов». Квалификация – это не «совокупность освоенных знаний, умений и полученного опыта», а скорее уровень профессиональной (общей и специальной) подготовки работника, подтверждаемый определенными документами. Причем квалификация (если говорить о квалификации по диплому, например о высшем образовании) подтверждается не уполномоченным органом, а организацией, осуществляющей подготовку специалистов с высшим образованием, и т. д. Если квалификация в виде разряда, категории присваивается работнику уже в процессе трудовой деятельности, например по итогам аттестации, то тогда она подтверждается самим нанятым. Так, в Общегосударственном классификаторе Республики Беларусь ОКРБ 011-2001 «Специальности и квалификации» квалификация определена как подготовленность работника к профессиональной деятельности для выполнения

работ определенной сложности в рамках профессии, специальности, специализации. Из вышеуказанных рассуждений вытекает вывод о том, что определение квалификации в ТК не стоит менять.

В-третьих, крайне неудачным представляется предлагаемое определение понятия «трудовая функция», поскольку оно упускает возможность конкретизации трудовой функции путем дополнения профессии (должности) еще и специальностью (не просто врач, а врач-педиатр, не просто инженер, а инженер-технолог и т. д.). Довольно точное определение специальности дано в действующей редакции ТК и его следует сохранить. Отсылка в определении трудовой функции на должностную (рабочую) инструкции является излишней, так как помимо этих документов трудовая функция может определяться, например, уставом (в отношении руководителя организации), положением о структурном подразделении (в отношении руководителей структурных подразделений, включая обособленные), технологическими картами и т. д.

В связи с этим нами предлагается закрепить в ст. 1 или в п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК следующее определение трудовой функции:

*«Трудовая функция – это обязательное условие трудового договора о работе по одной или нескольким профессиям, должностям с указанием или без указания специальности и квалификации, в пределах которых работник обязан выполнять трудовые обязанности.»*

В п. 1 первоначального Проекта разработчики пытались устранить **очевидную тавтологию из первой же нормы ТК, определяющей термин «законодательство о труде»**, о чем мы давно писали и которая понятна не только ученым-юристам, но и любому студенту, изучавшему на первых курсах университета дисциплину «Логика». Тавтология как вид логической ошибки состоит в данном случае в том, что законодательство о труде регулирует не «общественные отношения» в сфере «... отношений», а трудовые и связанные с ними общественные отношения. Кроме того, указанное определение в действующем ТК не позволяет отграничить законодательство о труде от локальных нормативных правовых актов.

К сожалению, во второй версии Проекта корректировка абз. 2 ст. 1 ТК (возможно, и не идеальная по формулировке) была полностью исключена. В связи с этим полагаем, что термин

## ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО

«законодательство о труде» в ст. 1 ТК все же надо скорректировать, изложив в следующей редакции:

*«законодательство о труде – совокупность принятых в установленном порядке на республиканском, отраслевом или местном уровне нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения».*

Подробное научное обоснование данного предложения давалось в двух наших монографиях [6, с. 134–135; 7, с. 204].

В ст. 1 ТК следует закрепить определение такого ключевого для трудового права понятия, как «трудовое отношение», которое упоминается во многих статьях Кодекса (ст. 1, 2, 4, 5, 7 и др.), но не раскрывается (в отличие от ст. 15 ТК России, ст. 13 ТК Кыргызстана, ст. 1 ТК Казахстана). С учетом зарубежного опыта других государств – членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС), а также Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» 2006 г. предлагается предусмотреть следующую формулировку данного термина в ст. 1 ТК:

*«трудовые отношения – это общественные отношения между работником и нанимателем о личном выполнении работником трудовой функции в интересах, под управлением и контролем нанимателя с подчинением внутреннему трудовому распорядку за вознаграждение в виде заработной платы;».*

## 2. Планируемые изменения о сроке трудовых договоров

Статью 17 ТК Беларуси разработчики планируют изложить в следующей редакции:

### **«Статья 17. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор»**

*Трудовые договоры могут заключаться на:*

- 1) *неопределенный срок;*
- 2) *определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).*

*Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.*

*Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.*

*Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.*

*Срочный трудовой договор заключается:*

*на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;*

*на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы, должность (профессия);*

*на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона;*

*с лицами, направляемыми на работу за границу;*

*с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;*

*для выполнения работ, непосредственно связанных с реализацией образовательных программ обучения в организации;*

*с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации – на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность;*

*в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность;*

*с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в установленном законодательством порядке;*

*с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на общественные работы;*

*в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.*

*По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:*

*с лицами, принимаемыми на работу к адвокату, нотариусу, индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию;*

*с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста;*

*с лицами, поступающими на работу по совместительству.*

*Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, установлены главой 23 настоящего Кодекса.»*

Само по себе возвращение к классификации трудовых договоров по сроку на трудовые договоры с неопределенным сроком и срочные трудовые договоры заслуживает поддержки – это общепризнанный подход, отступление от которого в белорусском Кодексе в период с 1999 по 2014 г. с узким значением термина «срочный трудовой договор» давно вызывало нарекания специалистов и усложняло правоприменительную и кадровую практику.

Принципиальное отличие предлагаемой новой редакции ст. 17 ТК Беларуси от действующей – появление в ней ч. 5 и 6 с перечнями случаев обязательного или допустимого заключения срочного трудового договора. В этом подходе явно прослеживается влияние ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Отличие состоит в том, что белорусский законодатель, учтя в этой части российский опыт, вовсе не собирается вслед за Россией отказываться от введенной в Беларуси с 1999 года практики неограниченного использования контрактов (ч. 4 той же статьи), что нивелирует возможный положительный эффект от данного нововведения. Более того, в белорусском Парламенте все еще находится на рассмотрении другой законопроект, который предполагает перенесение в ТК Беларуси норм о контрактах из двух временных декретов и одного указа Президента.

Обращает на себя внимание то, что в ч. 5 новой редакции ст. 17 ТК упущен такой вид срочного трудового договора, как трудовой договор с временными работниками, заключаемый на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника – до четырех месяцев.

В ч. 6 новой редакции ст. 17 ТК слова «с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста» стоило бы исключить, так как эта норма носит дискриминационный характер по признаку возраста и нарушает ст. 14 ТК, а также ратифицированную Республикой Беларусь Конвенцию МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. К тому же у белорусских нанимателей остается возможность заключать с такими лицами контракты или трудовые договоры на неопределенный срок.

### **3. Порядок подписания трудового договора**

Проект предусматривает дополнение ст. 18 ТК нормой о том, что каждая страница трудового до-

говора и приложений к нему нумеруется и подписывается сторонами. В целом положительно оценивая данное нововведение, заметим, что такой порядок подписания трудового договора гарантирует интересы обеих сторон трудового договора от злоупотреблений с другой стороны, намеревающейся внести не согласованные корректировки в уже подписанный трудовой договор.

### **4. Изменения и дополнения норм ТК о переводах**

Планируемые изменения в ст. 1, 30, 31, 32, 33 и 34 ТК носят преимущественно терминологический характер и связаны с возможным сужением понятия трудовой функции за счет исключения из него специальности, о чем шла речь в начале статьи.

Остановимся чуть подробнее на предлагаемой Проектом новой статье 32<sup>1</sup> о временных переводах следующего содержания:

#### **«Статья 32<sup>1</sup>. Временный перевод**

*Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе к другому нанимателю, в следующих случаях:*

*1) производственной необходимости (статья 33);*

*2) простоя (статья 34).*

*Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока перевода, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.*

*При временном переводе трудовой договор, заключенный с работником, не прекращается, а новый трудовой договор не заключается, за исключением временного перевода спортсмена, тренера в соответствии со статьей 314<sup>4</sup> настоящего Кодекса.*

*В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам.*

*Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обя-*

зательных для соблюдения технических нормативных правовых актов, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности.».

В вышеуказанной статье Проекта предлагается сконцентрировать общие правила о временных переводах на другую работу, что в целом заслуживает поддержки. Вместе с тем по предложенным нормам имеются и редакционные замечания.

Часть 1 данной статьи сконструирована таким образом, что исключает другие случаи временных переводов, кроме двух названных в ней (простой и производственная необходимость). Данная формулировка не учитывает всего многообразия возможных жизненных ситуаций. Так, потребность во временном переводе может возникнуть в случае временного ухудшения состояния здоровья работника или беременности, когда он сам инициирует такой временный перевод либо наниматель выполняет рекомендации врачей.

Непонятно зачем в ч. 2 ст. 32<sup>1</sup> закреплять норму об ознакомлении нанимателем работника под роспись с приказом (распоряжением) о временном переводе, ведь в п. 15 ст. 55 ТК уже имеется норма об обязанности нанимателя оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом и распоряжением. К тому же такая процедура оформления используется не только при временных, но и при любых переводах, включая постоянные.

Куда логичнее было бы закрепить в начале главы 3 общую статью об изменении трудового договора, предусмотрев в ней правило об оформлении изменений условий трудового договора, а также перемещений, изменений существенных условий труда, отстранения от работы приказом нанимателя с ознакомлением с ним работника под роспись. В предложенной ст. 32<sup>1</sup> по-прежнему остается не урегулированным вопрос о «механизме возвращения работника к выполнению прежних трудовых обязанностей», на что ранее уже обращалось внимание в литературе [4, с. 124].

##### **5. Корректировки норм о прекращении трудового договора**

Часть 1 ст. 35 ТК предлагается дополнить, в результате чего данная норма будет звучать следующим образом:

«Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным настоя-

щим Кодексом, иными законодательными актами, а в случаях, допускаемых настоящим Кодексом, – трудовым договором.».

Предлагаемое изменение отразит реальную ситуацию, когда отдельные основания прекращения трудового договора закреплены временными декретами Президента (Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (ред. от 13.02.2012) и Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»), а также законами (в частности, Законом от 14.06.2003 № 204-З «О государственной службе Республики Беларусь» (ред. от 09.01.2017)), которые применяются в дополнение к основаниям, закрепленным в ТК. Кроме того, ТК допускает установление с домашними работниками оснований прекращения трудового договора, связанных с нарушением его условий, в самом трудовом договоре (ч. 2 ст. 311 ТК).

Разработчики попытались урегулировать проблемную на данный момент ситуацию с приостановлением или прекращением деятельности адвоката либо нотариуса, использующих труд наемных работников. В случае если прекращение их деятельности инициировано ими самими, увольнение работников должно производиться по п. 1 ст. 42 ТК, т. е. аналогично прекращению деятельности индивидуального предпринимателя, а если обусловлено призывом адвоката, нотариуса на военную службу, направлением их на альтернативную службу – согласно п. 8, включаемому в ст. 44 ТК. Такое решение разумно, поскольку в первом случае присутствует инициатива нанимателя, а во втором – обстоятельство, не зависящее от воли сторон.

В ч. 8 ст. 43 ТК предлагается урегулировать ситуацию «длящегося прогула», когда работник перестал выходить на работу по неуважительным причинам. На практике давно дискутируется вопрос: какой датой его следует увольнять – датой первого дня прогула или датой обнаружения неуважительности причин невыхода и т. д. Предлагается закрепить в ТК первый вариант: «В случаях, когда работник допустил прогул без уважительной причины и не приступил к работе, наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула.».

В ст. 47 предлагается включить новое дополнительное основание прекращения трудового договора, распространяющимся на трудящихся-иммигрантов: «8) аннулирования специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь».

Данная специальная норма взаимоувязана с правилом ч. 4 ст. 23 Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-З «О внешней трудовой миграции» (ред. от 05.01.2016), согласно которой в случае аннулирования специального разрешения соответствующий трудовой договор с трудящимся-иммигрантом прекращается. Но при увольнении трудящегося-мигранта ссылку в приказе нужно делать не на Закон «О внешней трудовой миграции», а на ТК. Правда, данное основание можно было включить и в ст. 44 ТК, поскольку оно иницируется не нанимателем и не работником, а Департаментом по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь, следовательно, не зависит от воли сторон. Таким образом, данную норму правильнее было бы включить не в ст. 47, а в ст. 44 ТК.

#### **6. Изменения и дополнения норм об отстранении от работы**

Планируемые корректировки в ст. 49 «Отстранение от работы» сводятся к закреплению легальной дефиниции отстранения от работы и двум процедурным правилам.

Итак, предлагается дополнить ст. 49 ТК ч. 1 следующего содержания: «Отстранением от

работы является временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей на основании приказа (распоряжения) нанимателя либо уполномоченного должностного лица нанимателя в связи с обстоятельствами, предусмотренными настоящей статьей.»

Кроме того, ст. 49 ТК планируется дополнить ч. 6 и 7 следующего содержания:

«Приказ (распоряжение) с указанием причины отстранения от работы объявляется работнику под роспись немедленно.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением) оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.».

Последние два правила особых возражений не вызывают, а вот сама норма-дефиниция представляется не совсем точной.

С учетом предшествующих научных разработок (И. Г. Воробьева [2, с. 30], В. И. Кривого [3, с. 49] и самого автора [5, с. 169–171] в Беларуси, Л. Ю. Бугрова [1, с. 422] в России, И. О. Лосяцы, С. Н. Прилипко, Д. В. Трубицина и О. Н. Ярошенко в Украине [4, с. 22–32]) предлагаем уточнить определение «отстранение от работы» в п. 26 Проекта (который вносит дополнение в ст. 49 ТК):

«Отстранение от работы – временное приостановление трудового отношения путем недопущения работника нанимателем к выполнению трудовой функции по основаниям и в порядке, предусмотренным в настоящей статье и других законодательных актах».

### **Список цитированных источников**

1. Бугров, Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом : моногр. / Л. Ю. Бугров. – Пермь : Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013. – 642 с.
2. Воробьев, И. Г. Отстранение от работы: правовое регулирование / И. Г. Воробьев. – Минск : Амалфея, 2004. – 304 с.
3. Кривой, В. И. Изменение трудового договора: практ. пособие / В. И. Кривой. – Минск : ЗАО «Белбизнеспресс». 1998. – 64 с.
4. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : монографія / І. О. Лосяця, С. М. Прилипко, Д. В. Трубі, О. М. Ярошенко. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2011. – 224 с.
5. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы / К. Л. Томашевский. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. – 208 с.
6. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики): моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 560 с.
7. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.

(Окончание в следующем номере)



**А. М. Лушников**, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова

УДК. 349.2

## СТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ДИСКУССИОННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

### Аннотация

Статья посвящена ряду проблем, связанных со становлением советского трудового законодательства, начиная от Декрета Совета народных комиссаров (СНК) РСФСР от 29 октября 1917 г. Особое внимание уделено принятию и общей характеристике Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г. Выявлена периодизация этапов первой кодификации трудового законодательства от начала разработки проектов КЗоТ (не позднее сентября 1918 г.) до принятия Кодекса на заседании ВЦИК 10 декабря 1918 г. В статье определены общие черты, которые присущи первому советскому кодифицированному акту о труде. Они в значительной степени определили дальнейшую судьбу советского трудового законодательства, как его сильные, так и слабые стороны. Далее показана специфика развития трудового законодательства до начала 1920-х гг., его эволюция под влиянием политических и экономических факторов.

**Ключевые слова:** генезис советского трудового законодательства, Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., история разработки и принятия, общие черты.

### Введение

В настоящее время большинство ученых признают, что в качестве самостоятельной и одной из важнейших отраслей права и законодательства трудовое право сформировалось именно в советский период, при том что его генезис был более длительным и неоднозначным [1–3; 4, с. 29–56; 5, с. 33–40; 6; 7, с. 11–18]. Наличие достаточно большого массива исследований позволяет выявить дискуссионные проблемы, связанные с формированием советского трудового права. Частично данной проблемы мы касались в предыдущих исследованиях [8; 9, с. 358–379; 10, с. 9–45; 11], а также в обзоре исследований по истории трудового права, проведенных в постсоветский период [12, с. 26–94]. В соответствии с этим в статье основное внимание будет уделено концептуальным вопросам и наиболее дискуссионным проблемам, которые неоднозначно трактуются отечественными исследователями.

### Основная часть

Начнем с того, что новая советская власть позиционировала себя в качестве диктатуры пролетариата. В связи с этим первые ее мероприятия

в сфере регулирования трудовых отношений носили ярко выраженный прорабочий характер. На второй день после октябрьского переворота был создан Народный комиссариат труда (далее – НКТ) РСФСР во главе с А. Г. Шляпниковым. Начало формированию советского трудового законодательства было положено декретом Совета народных комиссаров (далее – СНК) РСФСР о 8-часовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени от 29 октября 1917 г. Этим же декретом вводилась 48-часовая рабочая неделя, предусматривалось сокращенное рабочее время на особо вредных для здоровья работах, запрещался ночной труд женщин. Постановлением СНК РСФСР об отпусках от 14 июня 1918 г. было декретировано право на двухнедельный отпуск за год работы при условии шести месяцев непрерывной работы.

Одновременно готовился проект первого советского Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) 1918 г., который стал одним из первых советских кодексов.

Нами были определены следующие этапы его подготовки и принятия [13, с. 629–645]:

1) начало разработки проекта КЗоТ в народном комиссариате юстиции (далее – НКЮ) и НКТ РСФСР (не позднее сентября 1918 г.);

2) обсуждение проекта КЗоТ в Особой комиссии НКТ РСФСР с участием представителей НКЮ РСФСР (23 и 25 октября 1918 г.). Состав комиссии был следующим: от НКТ РСФСР – В. А. Радусь-Зенькович (1877–1967), И. И. Ходоровский (1885–1938), Финкельштейн<sup>1</sup>, от НКЮ – А. Г. Гойхбарг (1883–1962) (впоследствии – известный советский цивилист), секретарь – З. Р. Теттенборн (1893–1975) (одна из первых советских ученых-трудовиков);

3) деятельность Комиссии Всероссийского центрального исполнительного комитета (далее – ВЦИК) РСФСР по рассмотрению проекта КЗоТ (27 и 29 октября 1918 г.). В комиссию входили В. А. Радусь-Зенькович, А. Г. Гойхбарг, Н. П. Глебов-Авилов (1887–1937), А. И. Хмельницкий (1889–1919), секретарь – З. Р. Теттенборн;

4) постановление ВЦИК о создании Особой комиссии по редактированию проекта КЗоТ РСФСР от 4 октября 1918 г. и заседания этой комиссии (24, 27 и 29 ноября 1918 г.). В состав комиссии вошли: от НКТ – В. В. Шмидт (1886–1938) (нарком), от НКЮ РСФСР – А. Г. Гойхбарг, от Всероссийского совета народного хозяйства (ВСНХ) – Ю. А. Ларин (1882–1932), от ВЦСПС – Н. П. Глебов-Авилов, от Президиума ВЦИК – А. Х. Митрофанов (1879–1941). Секретарем комиссии была З. Р. Теттенборн;

5) принятие КЗоТ на заседании ВЦИК 10 декабря 1918 г. по докладу НКЮ РСФСР (докладчик А. Г. Гойхбарг).

КЗоТ РСФСР 1918 г. имел 9 разделов, 137 статей, а также введение и 5 приложений. Его структура была весьма своеобразной. Всю общую часть заменяло достаточно идеологизированное введение, а раздел I был посвящен трудовой повинности. Следующий раздел посвящался праву на применение труда. Сочетание обязанности трудиться с правом на труд составляло достаточно необычную конструкцию обязанности-права. Раздел III определял порядок применения труда, а раздел IV – предварительное испытание. Разделы с V по IX были посвящены соответственно переводу и увольнению трудящихся; вознаграждению за труд; рабочему времени; обеспечению надлежащей производительности труда; охране труда. В состав кодекса было включено 5 приложений, разъясняющих нормы отдельных статей кодекса. Это Правила о порядке установления нетрудоспо-

собности (к ст. 5), Правила о выдаче пособий трудящимся во время болезни (к ст. 78), Правила о безработных и выдачи им пособий (к ст. 79), Правила о трудовых книжках (к ст. 80); Правила о еженедельном отдыхе и о праздничных днях (к ст. 104). Необычно то, что время отдыха регламентировалось нормами раздела о рабочем времени и приложением к ст. 104. Отсутствовали разделы о трудовом договоре, о коллективных договорах, о трудовых спорах, о контроле и надзоре за соблюдением трудового законодательства, о дисциплинарной и материальной ответственности. Практически отсутствовала и полноценная общая часть. В то же время непосредственно в кодексе регулировались многие вопросы, связанные с социальным обеспечением (о порядке установления нетрудоспособности и др.).

Для КЗоТ 1918 г. в той или иной мере были характерны черты, присущие всему советскому трудовому законодательству в дальнейшем.

Во-первых, такой чертой была идеологизированность. Конечно, трудовое законодательство по определению зависит от социально-политических факторов, но в Советской России на первое место выдвинулась именно идеология. Уже в п. V Введения КЗоТ 1918 г. указывалось: «В предприятиях и хозяйствах, применяющих труд в форме организованного сотрудничества..., трудящимся должно быть представлено под руководством Центральной Советской власти самое широкое самоуправление, на котором одном может быть основано плодотворное воспитание трудящихся масс в духе социалистического и коммунистического строя». С этим связана определенная декларативность первого КЗоТа, часть норм которого носила характер благих пожеланий, не подкрепленных объективными возможностями их осуществления.

Во-вторых, для КЗоТа 1918 г. была характерна легализация и регламентация принудительного труда, что иногда не без основания называют «первородным грехом», или «родимым пятном» советского трудового законодательства. Еще в январе 1918 г. III Всероссийским съездом Советов принимается Декларация прав трудящихся и эксплуатируемого народа, которая предусматривала всеобщую трудовую повинность. Первоначально она применялась, по официальной терминологии, в отношении нетрудящихся классов, эксплуататоров или богатых. Но постепенно она распростра-

<sup>1</sup> Инициалы не указаны. Возможно, это известный революционер, а впоследствии дипломат М. М. Литвинов (Валлах) (1876–1951), известный также под псевдонимом Финкельштейн.

нилась на всех трудоспособных граждан с 16 лет. В первом КЗоТе это было выражено особенно четко. Символично, что раздел I назывался «О трудовой повинности», а завершающий его раздел IX – «Об охране труда». Вместе с тем КЗоТ 1918 г. ввел дифференциацию по классовому признаку, установив трудовую повинность в форме принудительного привлечения к выполнению общественных работ в отношении лиц, не занятых общественно-полезным трудом, для так называемых «нетрудящихся классов, паразитических слоев общества». Впрочем, трудовая повинность в тот период уже ничем не отличалась от обязанности трудиться и ее должны были отбывать все трудоспособные граждане. Все не имевшие работы объявлялись лицами «без определенных занятий» и направлялись на общественные работы наравне с «буржуями». В период военного коммунизма трудовая повинность стала просто всеобщей на основании Декрета СНК РСФСР от 29 января 1920 г. «О всеобщей трудовой повинности».

На смену субъектной дифференциации по классовому признаку пришел принцип равенства привлечения к труду, причем трудовая повинность осуществлялась независимо от наличия постоянной работы в форме выполнения труда фактически сверхурочно и бесплатно. Переводы без согласия работника стали не исключением, а правилом.

Уклонение от учета и явки по трудовой повинности, самовольное оставление работы признавались либо административным проступком, либо уголовным преступлением (злостные и повторные нарушения). Характерно, что за проведением трудовой повинности в жизнь следил Главный комитет по всеобщей трудовой повинности во главе с председателем Всероссийской чрезвычайной комиссии по борьбе с контрреволюцией и саботажем Ф.Э. Дзержинским.

В-третьих, имела место преимущественно публично-правовая составляющая советского трудового права, в отдельные периоды полностью исключающая договорные начала. В КЗоТе 1918 г. даже отсутствовало само понятие трудового договора.

В-четвертых, большой массив подзаконных актов, которые корректировали, а нередко вытесняли и изменяли нормы КЗоТ. Так, Общие положения о тарифе от 17 июня 1920 г. фактически заменили КЗоТ 1918 г., хотя формально последний не был отменен. Например, на предприятиях, вы-

пускающих продукцию оборонного назначения, были введены обязательные сверхурочные работы и работы в ночное время для женщин и несовершеннолетних. Впрочем, еще постановлением НКТ РСФСР от 4 октября 1919 г. большинство прогрессивных ограничений в применении труда отдельных категорий работников, предусмотренных КЗоТ 1918 г., временно отменялось в условиях гражданской войны.

В-пятых, в первом КЗоТе было ярко выраженное уравнильное начало (в частности, запрет труда по совместительству). Направленность Кодекса на обеспечение принудительности и уравнительности была очевидна изначально.

При этом трудовые права мужчин и женщин впервые были уравнены. В то же время беременные женщины на период времени за 8 недель до и 8 недель после родов освобождались от трудовой повинности (ст. 3 КЗоТ РСФСР 1918 г.). Для работниц, кормящих ребенка грудью, должны были устанавливаться дополнительные перерывы через каждые три часа работы на срок не менее получаса. По сути, отпуск по беременности и родам приравнивался ко времени болезни (ст. 78 и приложение к ней). При этом размер пособий для беременных и рожениц устанавливался особым постановлением НКТ. Впрочем, специальный раздел о регулировании труда женщин и подростков в КЗоТ 1918 г. отсутствовал. Это отвечало общей идеологии нового Кодекса и всего советского законодательства.

Согласно п. 2 введения КЗоТ 1918 г. его нормы распространялись «на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (советских, общественных, частных и домашних), а также для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение».

Декретом СНК РСФСР от 15 октября 1921 г. социальное страхование стало осуществляться за счет средств работодателей, а 9 декабря 1921 г. Декретом «О социальном обеспечении при временной нетрудоспособности и материнстве» пособие по материнству устанавливается в размере фактического заработка.

## Заключение

Таким образом, советское трудовое законодательство появилось одновременно с советским государством, а одним из первых законов стал

кодифицированный акт о труде – КЗоТ РСФСР 1918 г. Однако его содержание было деформировано утопическими идеями большевиков и реалиями гражданской войны и военного коммунизма. При этом он содержал в себе некоторые прогрессивные нормы.

Стоит также отметить, что советская модель трудового права в полном объеме сложилась

только после принятия КЗоТ РСФСР 1922 г., который отражал некоторую либерализацию общественной жизни и потребности нэпа. По мере ужесточения внутренней политики и перехода на форсированное развитие страны значительная часть его норм перестала применяться, даже будучи формально не отмененными.

### Список цитированных источников

1. Волкова, О. Н. История развития советского трудового законодательства / О. Н. Волкова. – М. : ВЮЗИ, 1986. – 62 с.
2. Горшенин, Е. П. Кодификация законодательства о труде. Теоретические вопросы / Е. П. Горшенин. – М. : Юрид. лит., 1967. – 224 с.
3. Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА, 2001. – 384 с.
4. Киселев, И.Я. Трудовое право / И. Я. Киселев, А. М. Лушников. – М. : Эксмо, 2011. – 608 с.
5. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
6. Памятники российского права : в 35 т. – Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. – М. : Юрлитинформ, 2016. – 528 с.
7. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств-членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики): моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 560 с.
8. Лушников, А.М. Наука трудового права России. Историко-правовые очерки в лицах и событиях / А. М. Лушников. – М. : Проспект, 2003. – 304 с.
9. Лушников, А. М. Трудовое право / А. М. Лушников // Отрасли законодательства и отрасли права Российской Федерации / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова. – М. : Юрлитинформ, 2017. – С. 358–379.
10. Лушников, А. М. История развития трудового законодательства России / А. М. Лушников // Актуальные проблемы трудового права / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017. – С. 9–45.
11. Лушников, А.М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. Т.1. – 563 с., Т.2. – 363 с.
12. Лушников, А. М. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 624 с.
13. Лушников, А.М. Характеристика Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.: историографии, периодизация разработки и принятие, общие черты / А. М. Лушников // Эволюция российского и зарубежного государства и права. К 80-летию кафедры истории государства и права Уральского государственного юридического университета (1936–2016) : сб. науч. тр. – Екатеринбург : УрГЮУ, 2016. – С. 629–645.

### Summary

The article is devoted to a number of problems connected with the formation of the Soviet labour legislation, from the Decree of the Council of People's Commissars of the RSFSR, October 29, 1917. Special attention is paid to the adoption and general description of the Labour Code of the RSFSR of 1918. The author provides periodization of the stages of the first labour legislation codification from the Labour Code draft (not later than September 1918) till the adoption of the code at the All-Russia Central Executive Committee meeting on December 10, 1918. The article identifies common features inherited in the first Soviet codified act of labour. All the above said determined the future destiny of the Soviet labour legislation, as well as strengths and weaknesses. The specifics of the labour legislation development before the beginning of the 1920s, its evolution under the influence of political and economic factors are shown.

**Key words:** Genesis of the Soviet labour legislation, the Code of laws on work of RSFSR of 1918, the history of the development and adoption, common features.

Статья поступила в редакцию 31.08.2017

**М. В. Лушникова**, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова

УДК 349.222.2; 340.5

## НЕТИПИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

### Аннотация

В статье дан авторский сравнительно-правовой анализ двух видов нетипичных трудовых договоров: срочные трудовые договоры и трудовые договоры о частичной занятости (неполном рабочем времени) по законодательству России и КНР. Проведенный анализ также включает их «международно-правовое измерение» на соответствие международным стандартам МОТ. Сделаны выводы о том, что в целом китайская модель нетипичной занятости более адаптирована под потребности работодателей и гарантирует весьма невысокий уровень трудовых прав по сравнению с международными стандартами. Напротив, российская модель является более сбалансированной, соответствующей стандартам МОТ и даже в значительной степени превосходящей их в части гарантий и защиты трудовых прав работников.

**Ключевые слова:** нетипичные трудовые договоры, срочные трудовые договоры, договоры о частичной занятости, международные стандарты трудовых прав

### Введение

Для сравнительно-правового анализа два государства – Российская Федерация и Китайская Народная Республика (далее соответственно – Россия и КНР) – выбраны нами неслучайно. Во-первых, эти государства в контексте развития трудового законодательства имеют схожие истоки в прошлом и некоторые черты в настоящем – социалистическая организация труда, кодифицированное трудовое законодательство, во-вторых, они тяготеют к континентальной (романо-германской) правовой семье, естественно, с национальной спецификой. Вышеназванное позволяет реализовать один из основных принципов сравнительного правоведения, согласно которому «сравнению подлежит сравнимое». В свою очередь это дает возможность установить, каким образом решается одна и та же правовая проблема на международном уровне и в разных странах, позволяет учитывать как позитивный опыт, который может быть позаимствован, так и негативный, который следует иметь в виду и не допускать в своей юридической практике. Изучение зарубежного опыта, как

справедливо отмечал российский ученый-трудовик И. Я. Киселев (1932–2005), это своего рода суррогат эксперимента, который в праве в чистом виде невозможен; он позволяет выделить аспекты, которые могут быть адаптированы в процессе национального правотворчества [1, с. 11]. С учетом этого стратегической задачей является отбор положительных моделей правового регулирования трудовых отношений или их отдельных элементов.

### Основная часть

Кризисные явления в современной мировой экономике с новой силой поставили на повестку дня вопросы гибкости и защищенности рынка труда, формирования и реализации политики *flexicurity*, сочетания гибкости для предприятий и гарантий защищенности для работников (гибких гарантий), трудовой мобильности и стабильной занятости. Объективные данные таковы: в промышленно развитых странах каждый год сокращается и одновременно создается одно из десяти рабочих мест. Общеизвестно, что рынок труда, который меняется радикальным образом под воз-

действием процессов глобализации и технического прогресса, уже не будет обеспечивать гарантий занятости и социального обеспечения, как это было в прошлом. В связи с этим необходимо развивать новые гарантии в отношении занятости, доходов и социальной защиты [2, с. VI–VII, 2, 9, 66]. Эта проблема приобретает особую практическую значимость в отношении нетипичной занятости, рост которой стал общей тенденцией рынков труда в XXI веке.

Каждая страна ищет свои пути решения проблемы нетипичной занятости с учетом социально-экономических, национальных условий, правовых традиций, отчасти международного и зарубежного опыта [3].

Достойная политика занятости предполагает реализацию в законодательстве эффективной модели *flexicurity* на рынке труда, которая должна обеспечивать баланс между гибкостью и безопасностью, т. е. сочетание гибкости для работодателей и гарантий защищенности для работников (гибких гарантий), трудовой мобильности и стабильной занятости.

Подчеркнем, что любая юридическая конструкция нетипичных трудовых договоров, опосредующая нетипичную занятость, должна обеспечивать, с одной стороны, определенную стабильность (гарантированность) трудовых прав работника, вступившего в нетипичные трудовые отношения.

Очевидно, что нетипичная занятость, отвечающая интересам и стремлениям не только работодателей, но и все возрастающей части работников, должна получить больше внимания со стороны законодателя, поскольку отсутствие регулирующих норм может усилить уязвимость экономического положения и социального статуса нетипичных работников. Именно поэтому необходимо установить правовую защиту, которая обеспечивала бы определенную стабильность их положения. С этой целью следует проанализировать разнообразные формы, которые она принимает, рассмотреть социальное положение работников и в итоге определить, какие аспекты гибкой занятости требуют большего регулирования. С этой целью ниже более подробно рассмотрим различные варианты отклонений от типичной модели занятости (типичной модели трудового договора) на основе сравнительно-правового анализа трудового законодательства России и КНР.

Начнем с анализа срочных трудовых договоров. Напомним, Конвенция МОТ № 158 «О пре-

кращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.) (не ратифицирована Россией и КНР) и одноименная Рекомендация МОТ № 166 (1982 г.) содержат положения о необходимости установления гарантий против использования договоров о найме на определенный срок, установив одну или более мер защиты работника:

ограничить использование договоров о найме на определенный срок случаями, когда учитывается ее характер предстоящей работы или условия ее выполнения, или интересы трудящихся; эти отношения не могут устанавливаться на определенный срок;

считать договоры о найме на определенный срок, если они заключены без законных оснований, договорами о найме на неопределенный срок;

считать договоры о найме на определенный срок и продлевающиеся без оснований один или несколько раз договорами о найме на неопределенный срок.

Согласно ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России) трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не предусмотрен ТК России и иными федеральными законами. При этом запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. В ТК России устанавливаются ограничения и гарантии работникам при заключении срочных договоров, которые соответствуют двум из выше-названных мер, рекомендуемых МОТ.

Во-первых, срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Перечень таких случаев является закрытым, устанавливается ТК России (ч. 1 ст. 59) и иными федеральными законами. Между тем в интересах работодателя или работника, а также в случаях, установленных ТК России и иными федеральными законами, допускается заключение срочных трудовых договоров по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 2 ст. 59). В этом случае важно, чтобы соглашение сторон в отношении работника носило характер добровольного волеизъявления. Если судом при разрешении спора

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

о правомерности заключения трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок [4]. Указанные гарантии соответствуют международным стандартам. В Конвенции МОТ № 158 отмечается, что в той степени, в какой это необходимо, компетентным или соответствующим учреждением каждой страны могут быть приняты меры для исключения из сферы применения ограничений заключения срочных трудовых договоров трудящихся в свете особых условий занятости.

Во-вторых, согласно ТК России трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58).

В-третьих, суд вправе с учетом обстоятельств конкретного дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если в ходе судебного разбирательства устанавливается факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции [4]. Названная гарантия определена в виде правового положения, закрепленного судебной практикой на уровне руководящей. Между тем, как отмечалось выше, Рекомендацией МОТ №166 указанную гарантию предлагается устанавливать на уровне закона.

Таким образом, российское трудовое законодательство о срочных трудовых договорах и практика его применения в целом соответствуют международным стандартам трудовых прав.

Совершенно иная ситуация прослеживается в трудовом законодательстве КНР. Трудовой кодекс КНР 1994 г. (далее – ТК КНР) содержит общее рамочное регулирование срочных трудовых договоров, определяя лишь виды трудовых договоров. Согласно ст. 20 ТК КНР сроки трудового договора подразделяются на определенные, неопределенные и сроки по завершению работы. Если работник, проработавший на одном предприятии свыше 10 лет, выдвигает требование заключить договор на неопределенный срок, при согласии сторон следует заключить трудовой договор на неопределенный срок. Иными словами, и трудовые договоры на неопределенный срок, и срочные трудовые договоры в равной степени заключаются по соглашению сторон в результате взаимных консультаций. Отсутствие ограничений на заключение срочных трудовых договоров не

соответствует международно-правовым стандартам, ориентированным на презумпцию бессрочных трудовых договоров. Между тем в Законе КНР о трудовом договоре 2007 г. сделан пусть небольшой, но все же шаг в сторону гарантий работников, заключивших срочный трудовой договор. Названный Закон конкретизировал и расширил перечень оснований, когда работник вправе требовать заключения трудового договора на неопределенный срок (ст. 14). Заметим, речь идет о праве требования и обязанности работодателя заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок. Среди этих оснований также названы случаи заключения срочных трудовых договоров два раза подряд, перезаключение трудовых договоров на государственных предприятиях в случае реструктуризации; работа на работодателя более 10 лет подряд и при этом работнику осталось менее 10 лет до возраста, когда он по закону уходит на пенсию. Особо следует назвать случаи, когда работодатель не заключил письменного договора с работником в течение одного года с того времени, как работник приступил к работе. При наличии таких обстоятельств считается, что они заключили трудовой договор на неопределенный срок.

Еще один вид нетипичных трудовых договоров – договоры о работе неполное рабочее время – заслуживает нашего внимания. Значительное увеличение количества частично занятых работников является следствием гибкости рынка труда и рассматривается в качестве одной из политических мер, направленных на обеспечение высокого уровня занятости, мер, основанных на принципе солидарности между занятыми и незанятыми работниками.

В отношении работы на условиях неполного рабочего времени была принята Конвенция МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 г.) (ратифицирована Россией, не ратифицирована КНР) и одноименная Рекомендация МОТ № 182. В соответствии с названными международными актами государствами должны приниматься меры для обеспечения того, чтобы работники, занятые неполное рабочее время, пользовались такой же защитой, что и находящиеся в сравнимой ситуации. Принимаются эти меры для обеспечения того, чтобы трудящимся, занятым неполное рабочее время, были предоставлены условия, эквивалентные тем, которые имеют трудящиеся, занятые полное рабочее время и находящиеся в сравнимой ситуации, в следующих

областях: а) защита материнства; б) прекращение трудовых отношений; в) ежегодный оплачиваемый отпуск или оплачиваемые праздничные дни; г) отпуск по болезни, при том понимании, что денежные выплаты могут рассчитываться пропорционально продолжительности рабочего времени или заработка. Основная зарплата, рассчитываемая на почасовой основе, по итогам работы предприятия или сдельно, должна быть не меньше, чем рассчитываемая теми же методами основная заработная плата трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

Согласно ст. 93 ТК России работа на условиях неполного рабочего не влечет для работников каких-либо ограничений трудовых прав. Как справедливо утверждается в литературе, трудовое законодательство России предоставляет этой категории работников больший объем защиты, чем предусмотрена в актах МОТ [6, с. 464].

Закон КНР «О трудовом договоре» содержит специальную часть III под названием «Частичная занятость» (ст. 68–72), которая регламентирует трудовые договоры с неполным рабочим временем. В этих случаях допускается заключение договора в устной форме, не устанавливается испытательный срок. Однако вопреки стандартам МОТ при этом не обеспечиваются гарантии работникам при прекращении трудового договора и оплате труда. При неполном рабочем дне любая из сторон может в любое время уведомить другую сторону о прекращении работы. При этом работо-

датель не обязан выплачивать работнику выходное пособие (ст. 71). Почасовая оплата труда для работника с неполным рабочим днем не должна быть ниже минимума почасовой оплаты, установленной местными органами власти по месту нахождения работодателя (ст. 72).

## Заключение

В качестве вывода можно отметить, что в целом китайская модель нетипичной занятости более адаптирована под потребности работодателей, но гарантирует невысокий уровень трудовых прав по сравнению с международными стандартами. Напротив, российская модель является более сбалансированной, соответствующей стандартам МОТ и даже в значительной степени превосходящей их в части гарантий и защиты трудовых прав работников.

На формирование национальных моделей нетипичной занятости значительное влияние оказывают общая и правовая культура, поведенческие особенности граждан Китая и России, особенности экономического развития названных государств, приоритеты в их развитии и социально-экономической политике. В связи с этим о рецепции опыта соседних государств можно говорить крайне осторожно, причем не в ближайшей перспективе. При этом нетипичные трудовые договоры, являясь разновидностью трудовых договоров, относятся к числу социальных договоров в праве [7, с. 28–42].

## Список цитированных источников

1. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Изд-во ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
2. Справляясь с переходными процессами. Управление как средство обеспечения достойного труда : доклад Генерального директора МБТ. – Т. 2. – Женева : МБТ, 2005. – 118 с.
3. Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации, 17 марта 2004 г., № 2 // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. – 2004. – № 6.
5. Гусов К. Н. Международное трудовое право / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2015. – 592 с.
6. Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : моногр. / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 480 с.

### Summary

The author gives a comparative legal analysis of two types of atypical labour contracts: fixed-term employment contracts and part-time employment contracts (part-time work) under the laws of the Russian Federation and the PRC. The analysis also includes their "international legal dimension" for compliance with international ILO standards. Conclusions are drawn that, in general, the Chinese model of atypical employment is more adapted to the needs of employers, and guarantees a very low level of labour rights in comparison with international standards. On the contrary, the Russian model is more balanced, corresponds to ILO standards and even, to a large extent, is superior in terms of guaranteeing and protecting labour rights of workers.

**Key words:** atypical employment contracts, fixed-term employment contracts, agreements on part-time, international standards of labour rights

Статья поступила в редакцию 30.08.2017



**А. В. Завгородний**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета

УДК 349.2

## ПРИОСТАНОВКА ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ)

### Аннотация

Основной целью рассматриваемых в статье вопросов является выявление противоречий и проблем, возникающих в случаях сравнения зарубежных трудовых стандартов и российского трудового законодательства по регулированию приостановки действия трудового договора. В статье используется сравнительно-правовой метод при рассмотрении норм российского и зарубежного трудового законодательства регулирующих порядок приостановки действия трудового договора. Основной вывод состоит в том, что в настоящее время российское трудовое законодательство не исключает возможность применения конструкции приостановки действия трудового договора для отдельных категорий работников.

**Ключевые слова:** приостановка, действие трудовое право, компенсация, трудовая функция, денежное пособие.

### Введение

Конструкция *приостановки действия трудового договора* используется в трудовом праве многих зарубежных стран. Она предполагает освобождение работника от обязанности выполнять трудовую функцию при сохранении трудового правоотношения.

В каждом конкретном случае закон или иной нормативный правовой акт определяет сохранение (полное или частичное) заработной платы либо прекращение ее выплат в период приостановки действия трудового договора. В последнем случае работнику обычно выплачивается пособие из средств социального страхования.

Законы или коллективные договоры предусматривают возможность приостановки действия трудового правоотношения на определенное время по самым различным основаниям. К подобным основаниям могут быть отнесены: взаимная договоренность сторон трудового договора; вина работодателя (простой не по вине работника); в связи с экстраординарными событиями (форс-мажор), болезнь или инвалидность работника, несчастный случай на производстве, военная служба; отпуск для отдыха, учебы, по беременности и родам и т. п.; временное увольнение работника по различным основаниям (например, при сокращении производства), отстранение работни-

ка от работы за нарушение трудовой дисциплины; избрание работника членом парламента или на другую выборную должность; ведение работником профсоюзной работы на предприятии; законная забастовка на предприятии; заключение работника под стражу в результате возбуждения уголовного дела (до вынесения судом приговора) [1, с. 176] и другие.

В большинстве стран работодатель полностью оплачивает простой по своей вине и, как правило, отпуска для отдыха. В случае приостановки работ в результате экстраординарных событий заработная плата либо не выплачивается вовсе, либо выплачивается в течение непродолжительного времени. Для прохождения военной службы и других аналогичных обязанностей обычно предоставляется отпуска без сохранения заработной платы.

В настоящей статье рассмотрим отношения, которые возникают между работником и работодателем на стадии приостановления действия трудового договора, на примере некоторых европейских стран для целей возможного учета подобных ситуаций в Российской Федерации.

### Основная часть

Кодексом труда **Франции** предусмотрена возможность приостановления действия трудового

договора с работником, который в соответствии с медицинским заключением не может продолжить работу [2, L 1226-3]. В подобных случаях работнику должно быть предложено пройти курс профессионального переобучения, а его трудовой договор приостанавливается до момента окончания данного курса.

Если работник после переобучения не сможет выполнять трудовые обязанности согласно новой должности, работодатель может по своей инициативе уволить его. Однако в этом случае работнику полагается компенсация, размер которой не может быть ниже среднемесячной заработной платы. Компенсация выплачивается с момента установления медицинской комиссией соответствующих ограничений для работника. Подобная компенсация может быть выплачена работнику как работодателем, так и соответствующим специализированным фондом.

**В Португалии** приостановление трудовых отношений по причинам, связанным с работодателем, регулируется ст. 298 – 316 Трудового кодекса Португальской Республики (далее – ТК ПР) [3].

Законодатель установил конкретные случаи приостановления действия трудового контракта:

1) сокращение рабочих мест или приостановление действия трудового контракта во время кризиса на предприятии;

2) закрытие предприятия или временное снижение его прибыли.

Уменьшение рабочих часов или приостановление действия трудового контракта возможны на определенный срок, не превышающий шести месяцев, а в случае стихийного бедствия или другого события, которое существенно повлияло на нормальную деятельность компании – на срок до одного года.

Снижение продолжительности рабочего времени или приостановление действия трудового контракта осуществляется по истечении пяти дней с момента уведомления работника или непосредственно после достижения соглашения между работодателем и представителями работников.

Шестимесячный срок приостановления действия контракта также может быть продлен еще на полгода, если работодатель в письменном виде должным образом сможет обосновать такое продление перед представителями работников. В случае отсутствия представителей работников работодатель обязан довести такое письменное обоснование до каждого работника.

Несвоевременная выплата работодателем заработной платы за 15-дневный срок работы предоставляет работнику возможность приостановить действие трудового контракта, предварительно письменно уведомив об этом работодателя и службу по труду и занятости не позднее чем за восемь дней до даты начала приостановки работы. При этом работник имеет право осуществлять другую оплачиваемую деятельность в период приостановления действия трудового контракта, но сохраняя при этом лояльность по отношению к первоначальному работодателю.

Соглашение о приостановлении действия трудового контракта прекращается в случаях:

1) окончания кризиса на предприятии;

2) с момента полной уплаты сумм и причитающихся процентов работнику со стороны работодателя;

3) по соглашению между работником и работодателем.

В случае временного закрытия предприятия и приостановления действия трудовых контрактов с работниками работодатель не вправе:

1) распределять прибыль или дивиденды в любой форме;

2) выплачивать членам руководящих органов вознаграждения, в процентном соотношении выше, чем сумма выплат, установленная работникам;

3) покупать или продавать собственные акции или акции членов руководящих органов;

4) осуществлять выплаты кредиторам, за исключением случаев, когда такие выплаты направлены на поддержание деятельности компании;

5) осуществлять выплаты работникам, не соответствующие установленному размеру;

6) делать пожертвования,

7) заключать соглашения займа в качестве кредитора.

Во время кризисной ситуации на предприятии законодатель предусмотрел возможность применения механизма приостановления действия трудового контракта с работником после заключения с ним *«предпенсионного соглашения»*. Такое соглашение может заключаться по согласованию работодателя с работниками компании в возрасте старше 55 лет в письменной форме. Соглашение предоставляет работнику право на получение от работодателя ежемесячного денежного пособия и возможность досрочного выхода на пенсию.

Первоначальная сумма пособия по предпенсионному соглашению не может превышать зарплату работника на дату заключения такого соглашения, а также не может быть меньше 25 % от ее размера.

При досрочном выходе на пенсию работник может осуществлять иную оплачиваемую деятельность. Если при досрочном выходе на пенсию работнику задерживают выплату соответствующего пособия более чем на 30 дней независимо от причины, работник имеет право возобновить работу в компании в соответствии с трудовым договором либо расторгнуть трудовой договор и получить соответствующую компенсацию.

Предпенсионное соглашение прекращает действие в следующих случаях:

- 1) с выходом работника на пенсию по возрасту или инвалидности;
- 2) с возвращением работника к полной реализации своих трудовых функций по согласованию с работодателем;
- 3) с прекращением трудового договора в установленном порядке.

В **Великобритании** приостановление действия трудового договора может быть обусловлено следующими причинами:

- в целях обеспечения безопасности и здоровья работника;
- в рамках дисциплинарной процедуры.

*Приостановление действия трудового договора по причинам безопасности и здоровья работника*

Работа может быть приостановлена, если она создает угрозу для жизни, здоровья и безопасности. Например, если развивается аллергическая реакция на химические вещества, с которыми приходится иметь дело во время работы. В таком случае работодатель может предложить работнику альтернативную работу с пониженными рисками для жизни и здоровья, даже если это не указано в трудовом договоре. Если предложенная работа является разумной, работник не может приостановить выполнение трудовых функций. Приостановление по причине риска для здоровья, жизни и безопасности может быть продолжительностью до 26 недель с полной оплатой до тех пор, пока работник не будет занят хотя бы в течение месяца.

В случае если работница находится в состоянии беременности, работодатель должен провести оценку условий ее труда, чтобы исключить любые

риски для ее здоровья и безопасности. Если работодатель не может обеспечить разумные условия труда для работницы, он может приостановить ее работу с полной оплатой такого приостановления. При этом подобное приостановление может продолжаться до тех пор, пока риск для жизни и здоровья работницы и ее ребенка не будет устранен или же работодатель предложит ей подходящую альтернативную работу.

*Приостановление работы во время дисциплинарной процедуры*

Во время рассмотрения вопроса о привлечении работника к дисциплинарному взысканию работник может быть отстранен от работы. В таком случае работодатель должен объяснить работнику причины отстранения. Во время такого приостановления работы заработная плата, как правило, сохраняется.

Возможность приостановления действия трудового договора без сохранения заработной платы может быть предусмотрена и трудовым договором. При этом стороны – работник и работодатель – должны действовать разумно при применении такого условия трудового договора. Если трудовым договором не была предусмотрена возможность приостановления действия трудового договора без сохранения заработной платы, то работодатель может инициировать приостановление работы, но только с сохранением заработной платы работнику.

При приостановлении действия трудового договора за работником сохраняются все его трудовые права. Если работник не получает заработную плату при приостановлении действия трудового договора, он может обратиться в суд (трибунал) по трудовым спорам с целью защиты своих интересов и прав.

Помимо вышеперечисленных случаев законодательство Великобритании о занятости позволяет в период срока предупреждения работником работодателя о прекращении трудового договора по своей инициативе предоставить работнику **так называемый садовый отпуск (gardenleave)**. При этом работодатель может предложить работнику не выходить на работу или выполнять работу на дому в течение всего срока предупреждения. В этом случае за работником сохраняется заработная плата и другие его права. Такой отпуск предоставляется в интересах работодателя с целью лишить работника возможности получать информацию, являющуюся коммерческой тайной,

и предотвратить в последующем ее утечку к конкурентам. На период «садового отпуска» трудовой договор приостанавливает свое действие, невзирая на то что у работника может быть сохранено право на его оплату.

Как мы видим, спектр применения механизма приостановки действия трудового договора в зарубежных странах достаточно широк.

В России законодатель предоставил возможность использовать механизм *приостановки* действия трудового договора только для конкретной категории работников – спортсменов. Так, в случае, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие **спортсмена** в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года. На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора *приостанавливается*, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается (ст. 348<sup>4</sup> Трудового кодекса Российской Федерации; далее – ТК России).

На период временного перевода новый работодатель заключает со спортсменом срочный трудовой договор, содержащий условия и гарантии, установленные трудовым законодательством. По сути, подобный перевод не может изменить трудовую функцию спортсмена. При этом меняется только работодатель. Вместе с тем допускается улучшение условий для спортсмена по сравнению с первоначально заключенным трудовым договором. Продолжительность временного перевода к другому работодателю в срок первоначально заключенного трудового договора не включается.

На практике для заключения временного трудового договора обычно требуется лишь письменное согласие спортсмена и его работодателей по основному месту и месту временной работы. При этом работодателю по месту основной работы порой не требуется даже представлять доказательства того, что он не может обеспечить своему работнику (спортсмену) «участие в спортивных соревнованиях». Следует заметить, что отсутствие подобного обстоятельства в качестве при-

чины для временного перевода спортсмена противоречит порядку перевода, установленному ст. 348<sup>4</sup> ТК России.

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить временно переведенного к нему спортсмена к другому работодателю даже при наличии согласия всех заинтересованных сторон.

Временный трудовой договор может быть прекращен по любому основанию, указанному в трудовом законодательстве. В случае досрочного прекращения временного договора вновь начинается действие первоначально заключенный трудовой договор в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой прекращается временный трудовой договор, заключенный на период перевода.

Если срок временного договора истек и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, то первоначально заключенный трудовой договор прекращает свое действие. Действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определенный соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения – на неопределенный срок (ч. 7 ст. 348<sup>4</sup> ТК России).

Однако законодатель не указывает, по какому основанию должен быть прекращен первоначально заключенный трудовой договор. Как известно, прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК России или иными федеральными законами. На наш взгляд, в подобном случае прекращение ранее заключенного со спортсменом трудового договора возможно как по соглашению сторон, так и по инициативе самого спортсмена в установленном законом порядке.

При временном переводе действие основного договора *приостанавливается* (но не прекращается) и его условия в период временного перевода не применяются. Приостановка трудового договора, а не прекращение трудовых отношений дает спортсмену дополнительные гарантии стабильности. Это означает, что за работником сохраняется место работы и работодатель обязан принять спортсмена после окончания временного перевода. Период приостановки действия трудового договора также засчитывается в трудовой стаж, дающий право на предоставление ему ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 121 ТК России).

Правовая конструкция приостановки действия трудового договора, указанная в ст. 348<sup>4</sup> ТК России, является новой для регулирования трудовых отношений и порой не очень понятной для спортивных организаций.

Справедливости ради следует заметить, что в российском трудовом праве существуют и некоторые иные формы, фактически вызывающие приостановление действия трудового договора. К ним можно отнести такие юридические факты, как, например, отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 173, 174, 263, 286 ТК РФ), а также приостановку работы на весь период невыплаты задержанной суммы заработной платы в соответствии со ст. 142 ТК РФ. В указанных случаях инициатива принадлежит работнику, поэтому можно говорить о конструкции приостановки действия трудового договора, хотя законодатель и не указывает на это напрямую.

Следует согласиться также с мнением Л. Ю. Бургрова о том, что обязанность работодателя освободить работника с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в соответствии с ТК России и иными федеральными законами можно рассматривать как одну из форм приостановления действия трудового договора. Инициатором здесь выступает третье лицо относительно трудового договора [4, с. 427].

## Заключение

Приостановка действия трудового договора означает освобождение работника от обязанностей выполнять трудовые функции при сохранении трудового правоотношения. В период приостановки трудового договора работодатель не вправе уволить работника без уважительной причины, предусмотренной в законе.

Приостановка трудового договора не прерывает трудовой стаж работника. В каждом конкретном случае закон или иной нормативный правовой акт определяет полное или частичное сохранение за работником заработной платы либо прекращение ее выплаты. Приостановка действия трудового договора возможна только на определенный срок.

На наш взгляд, случаи применения механизма приостановки действия трудового договора в российском трудовом праве с учетом зарубежного опыта желательно расширить. Это позволило бы избежать ущемления прав работников в случаях, когда и работник, и работодатель заинтересованы в сохранении трудовых отношений, но вынуждены их прекращать в силу прямого указания закона. При изменении российского законодательства желательно учесть опыт, накопленный за последнее время во многих зарубежных странах по применению данного механизма.

## Список использованных источников

1. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
2. Трудовой кодекс Франции. Code du travail, entré en vigueur le 1er mai 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://legifrance.com/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110112>. – Дата доступа: 15.07.2017.
3. Código do trabalho Republica Portuguesa, 2009 de 12 de Fevereiro [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25082016.pdf>. – Дата доступа: 15.07.2017.
4. Бургров, Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом / Л. Ю. Бургров. – Пермь : Перм. нац. исслед. ун-т, 2013. – 642 с.

### Summary

The main purpose of the article is the identification of contradictions and problems arising in cases of comparison of international labour standards and national labour legislation to regulate the suspension of the employment contract. The article uses a comparative legal method when considering the norms of Russian and international labour laws governing suspension of the employment contract. The main conclusion is that currently, the Russian labour legislation does not exclude the possibility of the application of design of suspension of the employment contract for certain categories of workers.

**Keywords:** *suspense, action of labour law, compensation, job descriptions, allowance.*

Статья поступила в редакцию 18.07.2017

О. С. Курылёва, кандидат юридических наук, доцент

349.2

## НОРМЫ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА В ПРОЕКТЕ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО КОДЕКСА БЕЛАРУСИ: ОЦЕНКА И ПРОГНОЗ ПРАВОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ

### Аннотация

В статье дается комплексная оценка судебным нормам, включенным в проект закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь. Анализируются нормы постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, позволяющие производить зачет некоторых выплат при оплате работнику времени вынужденного прогула. Излагается авторская позиция на решение Конституционного Суда Республики Беларусь по данному вопросу и на возможные отрицательные правовые последствия включения судебных норм в содержание Трудового кодекса.

**Ключевые слова:** постановление Пленума Верховного Суда, материальная ответственность, оплата вынужденного прогула, зачет, выходное пособие, заработная плата, увольнение.

### Введение

В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – постановление Пленума № 2) содержатся нормы, отсутствующие в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК). В частности, в ч. 3 п. 51 постановления Пленума № 2 предусмотрено: *«При взыскании в пользу работника среднего заработка подлежат зачету выплаченные выходное пособие и компенсации, связанные с увольнением; заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя после незаконного увольнения; пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное истцу в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула»*. Данную судебную норму разработчики проекта изменений ТК с некоторой корректировкой предлагают закрепить в новой редакции ч. 1 ст. 244 ТК. Проанализируем соответствие судебной нормы ТК, а также решение Конституционного Суда Беларуси № Р-945/2014. Спрогнозируем возможные отрицательные правовые последствия включения судебной нормы в содержание ТК.

### Основная часть

В вышеуказанном постановлении Пленума № 2 к зачету определены четыре вида выплат, содер-

жание одного из которых, а именно «компенсаций, связанных с увольнением», неясно. Разработчики проекта закона Республики Беларусь «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Проект) предлагают дополнить ч. 1 ст. 244 ТК (п. 97 Проекта) следующей формулировкой: *«При взыскании в пользу работника среднего заработка в случае восстановления работника на прежней работе подлежат зачету выплаченные ему при увольнении выходное пособие, компенсации, иные выплаты, на которые работник имел право в соответствии с законодательством и (или) коллективным договором, связанные с увольнением, заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя после незаконного увольнения, пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула»*. Сравнение с судебной нормой позволяет утверждать, что разработчики Проекта расширили перечень видов выплат, подлежащих зачету, включив в него также иные выплаты, на которые работник имел право в соответствии с законодательством и (или) коллективным договором, связанные с увольнением. Смысл этого дополнения также неясен. Рассмотрим, соответствует ли указанная судебная норма закону и компетенции Пленума, также оценим вышеуказанную редакцию нормы в Проекте.

Взыскание в пользу незаконно уволенного работника среднего заработка за вынужденный про-

гул является разновидностью материальной ответственности нанимателя за ущерб, причиненный работнику. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России) в самостоятельной главе, регулирующей материальную ответственность работодателя, имеется отдельная норма о возмещении работнику материального ущерба в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК России). Размер ущерба, подлежащего возмещению работнику, определяется размером утраченного им заработка. Зачет каких-либо видов выплат при взыскании в пользу незаконно уволенного работника среднего заработка за вынужденный прогул в ТК России не предусмотрен. В ТК Беларуси соответствующая глава отсутствует, однако обязанность нанимателя об оплате работнику вынужденного прогула предусмотрена (ст. 244 ТК). Зачет каких-либо видов выплат при взыскании в пользу незаконно уволенного работника среднего заработка за вынужденный прогул в ТК Беларуси не предусмотрен. Констатируем, что вышеуказанный «зачет» предусмотрен в Беларуси лишь судебной нормой постановления Пленума. Соответствует ли она закону?

Термин «зачет» отсутствует в трудовом законодательстве и относится к области гражданского права. В частности, в главе Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), регулирующей прекращение обязательств, предусмотрено их прекращение полностью или частично зачетом встречного однородного требования, а также случаи недопустимости зачета (ст. 381 ГК). Согласно ст. 253 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК), если встречный иск направлен в зачет первоначального иска, то их совместное рассмотрение обязательно. Можно предположить, что Пленум применил норму гражданского права о зачете к трудовым отношениям. Отвлечемся от процессуальных моментов, в частности от того, что Пленум, вопреки принципу диспозитивности (ст. 18 ГПК), обязывает суд применить зачет и в случае, если встречный иск нанимателем к работнику, требующему восстановления на работе, не предъявлен. Остановимся на применении материальных норм. Нормы гражданского права могут применяться к трудовым отношениям при определенных условиях субсидиарно (ч. 5 п. 1 ст. 1 ГК) и по аналогии (ст. 5 ГК). При субсидиарном применении нормы пробел в законодательстве отсутствует, поскольку законодатель намеренно отказывается от ее дублирова-

ния в разных отраслях права, а ее содержание при применении к отношениям другой отраслевой принадлежности не изменяется [1, с. 14–15]. В частности, норма ст. 381 ГК может быть применена к трудовым отношениям, если одна из его сторон имеет встречное однородное требование к другой. Например, работник, уволенный по сокращению штата, предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Нанимателем заявлен встречный иск о зачете при оплате вынужденного прогула выходного пособия, полученного работником при увольнении. В приведенном примере стороны связаны материальным правоотношением. Встречное требование, полагаем, является однородным, поскольку выходное пособие как гарантийная выплата, определяется на основании среднего заработка работника, ее целью является материальное обеспечение работника после увольнения. В данном случае возможен зачет встречного однородного требования на основе субсидиарного применения ст. 381 ГК (ч. 5 п. 1 ст. 1 ГК). В этой части, полагаем, разъяснение Пленума могло быть принято в рамках его компетенции и в рамках закона с соответствующими пояснениями. Но субсидиарное применение нормы ст. 381 ГК к зачету заработной платы, полученной за время работы у другого нанимателя после увольнения, а также пособия по временной нетрудоспособности работника, думаем, незаконно в силу следующего. Заработная плата получена работником у другого нанимателя, т. е. за рамками спорного трудового отношения, следовательно, не может быть зачтена и повлечь уменьшение материальной ответственности бывшего нанимателя перед уволенным работником. Не может быть уменьшен также размер этой ответственности за счет пособия по временной нетрудоспособности (далее – пособие), полученного работником в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула. При наступлении страхового случая и назначении работнику пособия возникают правоотношения по государственному социальному страхованию между плательщиком страховых взносов и работником. Плательщиком страховых взносов, как правило, является наниматель, но может быть и другое лицо. Пособие выплачивается за счет средств бюджета государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь. Следовательно, выплаты в рамках материальной ответственности нанимателя за время вынужденно-

го прогула работника и выплаты по государственному социальному страхованию осуществляются в разных видах правоотношений, с различным субъектным составом и не являются однородными. Зачет по таким требованиям не соответствует ст. 381 ГК. Следовательно, полагаем, субсидиарное применение ст. 381 ГК к трудовым отношениям в двух вышеуказанных случаях незаконно. Но, может быть, эта норма подлежит применению по аналогии? Правила применения аналогии отличны от субсидиарного применения права [2, с. 16]. Основанием применения аналогии нормы гражданского права к трудовым отношениям является пробел, который не может быть преодолен с помощью норм трудового права. Необходимо также соблюдение общих условий применения аналогии, а также условий межотраслевой аналогии. Не останавливаясь на теоретических аспектах этих разных явлений, отметим следующее. Не допускается применение по аналогии норм, ограничивающих права, в том числе права работника на оплату времени вынужденного прогула (ч. 3 ст. 72 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», п. 3 ст. 5 ГК). Представляется, что данный запрет относится и к постановлениям Пленума, если в них предлагается применить по аналогии норму, ограничивающую права. Следовательно, как субсидиарное, так и применение по аналогии ст. 381 ГК к трудовым отношениям в двух вышеуказанных случаях представляется незаконным. Вышеизложенное в полной мере относится и к такой формулировке в постановлении Пленума, как «компенсации, связанные с увольнением», с уточнением, что ее смысл не раскрывается. Если в других случаях Пленум обозначил виды выплат, подлежащих зачету при оплате вынужденного прогула, то смысл приведенной формулировки неясен. Термин «компенсация» в ТК используется в разных значениях, а контекст, предложенный Пленумом, в ТК отсутствует. Например, компенсация понесенных работником расходов (ч. 2 ст. 90 ТК), компенсации в связи с вредными и опасными условиями труда (п. 7 ч. 1 ст. 55, 225 ТК), компенсации спортсменам и тренерам (ст. 314<sup>10</sup> ТК) и др. Таким образом, компенсация как денежная выплата может иметь разную правовую природу. Компенсационные выплаты разной правовой природы могут быть включены в расчет при увольнении (ст. 77 ТК). Охватываются ли они в этом случае вышеуказанной формулировкой? Представляется, что факт выплаты компенсации при увольнении

не дает оснований для такого вывода, а имеющаяся формулировка может привести к нарушению прав работника, поскольку правовая природа выплаты, однородность требований не учитываются. Использование таких формулировок в нормативных правовых актах, полагаем, недопустимо.

В резолютивной части решения Конституционного Суда Республики Беларусь от 10.07.2014 № Р-945/2014 «О правовом регулировании размера оплаты времени вынужденного прогула работнику, восстановленному на прежней работе» (далее – решение КС) констатирована правовая неопределенность в правовом регулировании при определении размера оплаты времени вынужденного прогула работнику, восстановленному на прежней работе, признана необходимость внесения изменений в ТК. Совмину предложено подготовить проект закона о внесении соответствующих изменений в ТК. Вместе с тем позиция КС представляется неясной в следующих моментах.

1. В частности, КС в мотивировочной части решения констатировал, что приведенное положение постановления Пленума Верховного Суда фактически содержит новую правовую норму. Отмечается также, что общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений должны регулироваться на основе актов законодательства о труде и других указанных в ч. 1 ст. 7 ТК источников регулирования. Но ч. 1 ст. 7 ТК, которая предусматривает как нормативные, так и ненормативные источники правового регулирования, охватывает и постановления Пленума. Представляется, что вопрос состоит в том, соответствует ли постановление в определенной части компетенции Пленума и закону. Можно предположить, что КС все вышеприведенное положение постановления Пленума оценивает как принятое с превышением компетенции. Как отмечалось выше, субсидиарное применение нормы ст. 381 ГК к зачету выходного пособия соответствует ч. 5 п. 1 ст. 1 ГК. Разъяснение в этой части, полагаем, не является новой нормой и соответствует компетенции Пленума.

2. В мотивировочной части решения (п. 5) обращено внимание на регулирование сходных общественных отношений в законодательстве России. В частности, приведено разъяснение Пленума Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым в сходной ситуации подлежит зачету



лишь выплаченное работнику выходное пособие, но не заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя, не пособие по временной нетрудоспособности или пособие по безработице. В решении КС отмечает возможность использования указанного подхода в законодательстве Республики Беларусь лишь в части зачета выходного пособия. Остается неясным, почему в остальной части КС не усматривает возможности использования подхода Пленума Верховного Суда России. Прояснение возможно, но требует анализа правовой природы оплаты времени вынужденного прогула. В ТК России правовая природа определена: разновидность материальной ответственности нанимателя за ущерб, причиненный работнику. Полагаем, в силу этой правовой природы в разъяснении Пленума Верховного Суда России при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице. Без проявления этих вопросов, полагаем, реформирование ТК в этой части недопустимо.

3. Производство по делу возбуждено КС, в том числе в соответствии с ч. 1 и 3 ст. ст. 158 Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 124-З «О конституционном судопроизводстве», т. е. по делу об устранении в нормативных правовых актах пробелов, исключении в них коллизий и правовой неопределенности. По такому делу в соответствии со ст. 160 данного Закона в резолютивной части решения излагается вывод о наличии в нормативных правовых актах пробелов, коллизий, правовой неопределенности. В мотивировочной части решения отмечается «отсутствие в законодательстве о труде норм, ... в части зачета выходного пособия и (или) иных выплат, полученных ... при увольнении». Является ли такое отсутствие пробелом? В резолютивной части решения КС отсутствует констатация пробела, коллизии и лишь отмечается наличие правовой неопределенности. Но последнее явление характерно для оценочных понятий, терминов, смысл которых не раскрыт либо раскрыт не в полной мере. Какое именно оценочное понятие имеется в виду в решении КС, в каком акте оно содержится? Конкретизация оценочных

понятий соответствует компетенции Пленума и не требует изменений в ТК.

4. В резолютивной части решения признано необходимым внесение в ТК изменений в части «урегулирования вопроса зачета выплат, полученных работником при увольнении, при определении размера оплаты времени вынужденного прогула». Но урегулирование вопроса зачета каких-либо выплат законом возможно лишь при пробеле в ТК, констатация которого в решении отсутствует.

5. В решении КС отсутствует вывод о том, подлежит ли применению постановление Пленума в части зачета вышеуказанных выплат, нарушает ли оно чьи-либо права и законные интересы.

6. В решении КС, полагаем, используются более широкие по содержанию формулировки в части выплат, подлежащих зачету, в том числе в резолютивной части.

Моменты, которые остались неясными в решении КС для автора статьи, полагаем, могли остаться неясными и для разработчиков проекта изменения ТК. Можно предположить, что разработчики проекта заимствовали судебные нормы для «совершенствования» ТК.

Остановимся на прогнозе тех правовых последствий, которые возможны, если вышеуказанные судебные нормы станут нормами ТК Беларуси. С точки зрения теории трудового права оплата работнику времени вынужденного прогула является одним из случаев материальной ответственности нанимателя. Вышеуказанные изменения в ТК должны быть согласованы, в том числе с нормами, регулирующими материальную ответственность сторон трудового договора. Одним из недостатков ТК Беларуси является отсутствие комплексного регулирования в данной области. В пятом разделе ТК, нормы которого регулируют в том числе ответственность работников и нанимателей, содержится лишь глава о материальной ответственности работников. С учетом этого недостатка особенно важна защита в данной области прав работников как более слабой стороны трудового договора. Напомним, что общим правилом, согласно ТК Беларуси, в отличие от ТК России, является полная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю (ст. 402 ТК). Не давая оценку этому изменению концепции материальной ответственности, отметим, что материальная ответственность нанимателя перед работником должна быть полной. Одним из видов материальной ответственности нанима-

теля является его обязанность возместить работнику ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе при незаконном увольнении. Размер этого ущерба определяется неполученным работником заработком у *данного* нанимателя. Если руководствоваться логикой разработчиков Проекта, то материальная ответственность нанимателя при незаконном увольнении может и не наступить. Например, если работник, после незаконного увольнения заработал сумму, превышающую утраченный заработок у прежнего нанимателя. Отметим, что разработчики Проекта придают правовое значение тому, в какой форме после незаконного увольнения реализовано право на труд. Если в форме заключения трудового договора, то материальная ответственность прежнего нанимателя уменьшается (полученный у нового нанимателя заработок подлежит зачету). Если в других формах, например путем заключения гражданско-правовых договоров, осуществления ремесленной, предпринимательской, иной легальной деятельности и получении легального дохода, то не уменьшается. Но форма реализации конституционного права на труд не может повлечь ограничения права на возмещение ущерба, причиненного незаконным увольнением. В целом реализация работником права на труд в любой форме после незаконного увольнения не является основанием для ограничения или лишения его права на возмещение ущерба и для уменьшения ответственности нанимателя. Не является таким основанием и получение работником пособия по временной нетрудоспособности в период вынужденного прогула.

Реализация работником права на социальное обеспечение не является основанием для уменьшения материальной ответственности нанимателя при незаконном увольнении. Появление в ТК вышеуказанных норм, предложенных разработчиками Проекта, полагаем, будет противоречить ст. 2, 7, 21, 23, 41, 47, 59, 60 Конституции Беларуси. Кроме того, возникнут коллизии между нормами ТК, между нормами ТК и принципами трудового права, нормами Закона Республики Беларусь от 31.01.1995 № 3563-XII «Об основах государственного социального страхования».

## Заключение

Полагаем, необходимо исключить как не соответствующее закону указание в ч. 3 п. 51 постановления Пленума № 2 о зачете при взыскании в пользу работника среднего заработка следующих выплат: заработной платы, полученной за время работы у другого нанимателя после незаконного увольнения; пособия по временной нетрудоспособности, выплаченного истцу в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула, компенсаций, связанных с увольнением. Полагаем, также необходимо исключить вышеуказанные нормы из предложенной разработчиками новой редакции ч. 1 ст. 244 ТК, а также указание на подлежащие зачету «...компенсации, иные выплаты, на которые работник имел право в соответствии с законодательством и (или) коллективным договором, связанные с увольнением...» (п. 97 Проекта). Полагаем, требуется разработка и обособление в самостоятельную главу ТК норм, регулирующих материальную ответственность нанимателя перед работником.

## Список цитированных источников

1. Бакин, А. С. Субсидиарность в гражданском праве Российской Федерации : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.03 / А. С. Бакин; Нац. исслед. Томский гос. ун-т. – Томск, 2015. – 23 с.
2. Фидаров, В. В. Пределы допустимости применения института аналогии права и аналогии закона в правовой системе России : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.01 / В. В. Фидаров; Тамбовский гос. ун-т. – Тамбов, 2009. – 23 с.

### Summary

The article provides a comprehensive assessment of judicial norms included in the draft amendment of the Labour Code of the Republic of Belarus. The norms of the decision of the Supreme Court Plenum of the Republic of Belarus are analyzed, allowing to make certain payments when paying employees' time of forced absence. The author's position on the Decision of the Constitutional Court of the Republic of Belarus on this issue and possible negative legal consequences of the inclusion of judicial norms in the content of the Labour Code is presented.

**Key words:** resolution of the Plenum of the Supreme Court, the liability, the payment of enforced idleness, set-off, severance pay, wages, dismissal.

Статья поступила в редакцию 30.08.2017

**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

## АФРИКАНСКАЯ СИСТЕМА ОХРАНЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ: ОЧЕРК ПРОБЛЕМ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

### Аннотация

В данной статье автор обращает внимание на проблемы региональной защиты и охраны трудовых прав работников, а также на их особенности. Отдельное внимание обращается на правовые проблемы регионального защитно-охранительного механизма.

**Ключевые слова:** защита, охрана трудовых прав, трудовые права в Африке.

### Введение

Мощные процессы реформирования правового поля и социально-правовые проблемы концентрируют внимание на необходимости качественно нового и основательного исследования африканского механизма защиты и превентивной охраны трудовых прав как фундаментальной и необходимой для общества правовой конструкции. Макрорельефное отражение проблем международно-правовой регламентации защиты и превентивной охраны трудовых прав на уровне африканской охранительной системы трудовых прав определяется параметрами высокой динамики социально-экономических отношений: правовые формы, в которых отражены отдельные грани общественных отношений, должны максимально соответствовать современному экономическому содержанию.

Именно поэтому очерченное состояние имеющегося блока проблем правового характера и существующие дискуссии по поводу эффективности африканской системы охраны трудовых прав являются мощным толчком для научного исследования в заданном правовом векторе.

Значительный вклад в разработку соответствующей проблематики внесли такие известные юристы, как Г. де Бурка, Кобаро Дж. Силела, П. Крейг, Р. Фрид, С. Хонибел и др.

Целью статьи является характеристика важных проблем нормативно-правового регулирования африканской системы охраны трудовых прав.

### Основная часть

Комплекс глобального сотрудничества государств в сфере охраны трудовых прав и интересов работников дополняет форма африканского сотрудничества, механизм которой в ряде случаев усиливает эффективность защиты основных прав и свобод человека в целом и трудовых прав работников в частности. Африканская система охраны трудовых прав работников дает возможность избежать выборочного подхода в правовой защите, который, кстати, присущ глобальной международной системе охраны трудовых прав, а также позволяет учитывать региональные особенности трудово-правовой традиции.

Африканская охранительная система трудовых прав действует в пределах Африканского союза. Положительным является то, что деятельность Африканского союза по защите трудовых прав опирается на систему защиты прав человека, которая отражена в Уставе ООН и Всеобщей декларации прав человека. Указанное подтверждается положениями преамбулы Африканской хартии прав человека и народов (*African Charter on Human and Peoples' Rights*) и ст. 3 Учредительного акта Африканского союза. Учитывая ст. 3 упомянутого акта, помимо прочего целями Африканского союза являются поддержка и защита прав человека и народов в соответствии с Африканской хартией прав человека и народов, а также с другими документами по правам человека; поддержка сотрудничества во всех областях человеческой

деятельности в целях поднятия жизненного уровня африканских народов [1].

Учитывая вышеупомянутые цели Африканского союза, были созданы соответствующие институты, которые обеспечивают охрану трудовых прав работников. Создан исполнительный совет Африканского союза, который осуществляет развитие и поддержку трудовых ресурсов. Нельзя обойти вниманием и Комитет по здравоохранению, трудовым и социальным вопросам, который был создан на основании ст. 14 Учредительного акта Африканского союза. Деятельность указанных органов направлена не только на регулирование, но и на охрану трудовых прав работника. Важно также, что в рамках усовершенствования механизма защиты трудовых прав очерчена возможность защиты упомянутых прав в пределах юрисдикционной формы защиты прав. Речь идет о том, что предусмотрена собственная судебная система защиты трудовых прав.

Особый интерес вызывает специальная норма Африканской хартии прав человека и народов. Так, согласно ст. 15 Африканской хартии прав человека и народов каждый имеет право на труд на справедливых и удовлетворительных условиях, а также получать равную оплату за равный труд [2]. Указанную норму следует понимать в широком смысле: в этом контексте право на труд охватывает ряд правомочностей, а именно: право на превентивную охрану трудовых прав и право на защиту трудовых прав. Следует отметить, что указанная Хартия не содержит отдельных, специальных норм, которые касаются защиты трудовых прав, что, безусловно, следует рассматривать как существенный недостаток механизма охраны трудовых прав. Впрочем, учитывая ст. 7 Хартии, лицо наделено правом обращаться в компетентные национальные органы за защитой в случае осуществления действий, нарушающих его права, которые признаны конвенциями, законами, правилами или обычаями, имеющими юридическую силу [2]. Из анализа указанной нормы следует, что право на публичное рассмотрение дела чрезвычайно сужено, так как в этом случае оно ограничивается обращением за защитой своего нарушенного трудового права лишь к *национальному* органу (курсив мой. – С. В.). Следует также отметить, что указанная норма не предусматривает возможности компетентного лица обращаться в компетентные органы за защитой в случае осуществления *пассивного противоправного пове-*

*дения* (курсив мой. – С. В.), нарушающего трудовое право. Более того, указанная норма не предусматривает право на обращение в компетентные органы за защитой в случае наличия *явной угрозы* (курсив мой. – С. В.) нарушения трудового права.

Рассматриваемая Хартия не содержит права лица на забастовку в случае нарушения трудовых прав, хотя на национальном уровне ряда стран участвует такое право присутствует. Примером выступает ст. 23 Конституции Южно-Африканской Республики, которая предоставляет каждому работнику право на забастовку. В то же время уже в ст. 65 Закона о трудовых отношениях (*South African Labour Relations Act*) это право ограничивается. При этом Конституционным судом Южной Африки в деле *National Union of Metal Workers of South Africa v Bader BOP (Pty) Ltd and Minister of Labour* подчеркнута значимость самого права на забастовку. В этом деле О'Реган указал, что посредством забастовки работники получают возможность утвердить рыночную власть в сфере трудовых отношений; право на забастовку является важным компонентом успешной системы коллективных переговоров; при интерпретации прав в ст. 23 важность этих прав в содействии формирования справедливой рабочей среды должна быть понятной [3]. В этом контексте нужно упомянуть Т. Макфарлейна, считающего, что любое общество, в котором не хватает такого права, не может быть демократичным и любое общество, которое хочет стать демократичным, должно добиться этого права [4, с. 116]. Следовательно, право на забастовку должно быть отражено на уровне Африканской хартии прав человека и народов.

Анализируя африканскую систему охраны трудовых прав работников, следует акцентировать внимание и на Африканской комиссии прав человека и народов. Нормативной основой ее деятельности выступает ч. 2 Африканской хартии прав человека и народов (*African Charter on Human and Peoples' Rights*). С учетом норм ст. 45 Хартии к функциям Комиссии относятся четыре основных. Первая функция состоит в том, что Комиссия должна способствовать развитию прав человека и народов. Указанная функция конкретизируется в трех позициях: 1) собирать документы, осуществлять изучение и исследования африканских проблем в области прав человека и народов, организовывать семинары, симпозиумы и конференции, распространять информацию, поддерживать на-

циональные и местные организации, занимающиеся правами человека и народов, и в случае необходимости высказывать свое мнение или давать рекомендации правительствам; 2) формулировать и устанавливать принципы и нормы, направленные на решение правовых проблем, связанных с правами человека и народов и основными свободами, на основе которых африканские правительства могут разрабатывать свое законодательство; 3) сотрудничать с другими африканскими и международными организациями, занимающимися развитием и защитой прав человека и народов. В этом блоке функций Комиссии преобладает превентивно-охранительная направленность, что является позитивным. Вторая основная функция, которой наделена Комиссия, – обеспечивать защиту прав человека и народов при условиях, установленных настоящей Хартией. В такой формулировке законодатель ограничил механизм защиты трудовых прав, так как применил формулу «при условиях, установленных настоящей Хартией». Думается, что ограничение защиты прав человека, а значит, и защиты трудовых прав нормами Хартии не корреспондирует ее преамбуле, которая значительно шире определяет механизм защиты прав. Третья функция Комиссии направлена на дачу толкований всех положений настоящей Хартии по просьбе государства — участника Хартии, любой организации Африканского союза или африканской организации, признаваемой этим союзом. В данной норме зафиксировано право, а не обязанность давать соответствующее толкование, так как Комиссия его осуществляет по просьбе. Более того, обращаться с такой просьбой может исчерпывающее число лиц. Указанная функция не предусматривает возможности обращаться с такой просьбой физических лиц – работников. Такое положение можно отнести, скорее, к недостатку Хартии, поскольку оно не улучшает механизм охраны трудовых прав. Четвертая функция Комиссии звучит так: выполнять любые другие задачи, которые ей может поручить Ассамблея глав государств и правительств. Данную норму можно оценить положительно, поскольку она указывает на неисчерпаемость охранительной функции Комиссии, а значит, и на возможность применения широкого спектра средств превентивной охраны и защиты трудовых прав.

Согласно ст. 46 Африканской хартии прав человека и народов Комиссия может использовать любой подходящий метод расследования; она

может заслушать Генерального секретаря Африканского союза или другое лицо, способное пролить свет на существо дела. Исходя из анализа указанного, диспозитивная норма статьи не ограничивает Комиссию в методах расследования, так как она может применить «любой подходящий метод расследования». В связи с этим думается, что методы расследования Комиссии должны быть очерчены нормами Африканской хартии прав человека и народов таким способом, чтобы они не нарушали основополагающие трудовые права и свободы.

Комиссия уполномочена рассматривать дела, связанные с защитой прав человека, в том числе трудовых прав. Впрочем, согласно ст. 50 Хартии Комиссия наделена правом рассмотреть спор при наличии одного из двух условий. Во-первых, когда внутренние средства защиты были исчерпаны в полной мере. Во-вторых, если будет установлено, что процедура защиты права затянута на неопределенный срок. Последнее условие обладает признаком оценочного характера, что может повлечь соответствующее злоупотребление правом со стороны членов Комиссии. По этой причине, учитывая принцип прозрачности защиты трудовых прав, необходимо рассматривать данную норму через призму детализации с учетом международного трудового опыта в этом плане.

В рамках африканской системы охраны трудовых прав по инициативе Лиги арабских государств и Организации Исламской Конференции создана Постоянная арабская комиссия по правам человека. В современных условиях ее полномочия весьма сужены. Такое состояние нельзя рассматривать как положительную тенденцию развития права на защиту. Вследствие этого базовой задачей такой Комиссии выступает не столько право-защитная деятельность, сколько анализ состояния соблюдения прав человека на ограниченной территории (отвоєванных Израилем во время Шестидневной войны (*Six Day War*) территориях Западного берега и Сектора Газы). Таким образом, Постоянная арабская комиссия по правам человека выполняет превентивно-охранительную функцию в рассматриваемой системе.

## Заключение

В статье очерчены основные проблемы африканской системы охраны трудовых прав через нормативно-правовую призму. Вместе с тем автор

пришел к следующим выводам. Африканская хартия прав человека и народов не содержит специальных норм по защите трудовых прав, что, безусловно, следует рассматривать как существенный недостаток. Из анализа ст. 7 соответствующей Хартии следует, что право на публичное рассмотрение дела чрезвычайно ущемлено, так как ограничивается обращением за защитой нарушенного трудового права лишь к национальному органу; эта норма не предусматривает возможности компетентного лица обращаться в компетентные органы за защитой в случае осуществления пассивного противоправного поведе-

ния, нарушающего трудовое право; указанная норма не предусматривает права на обращение в компетентные органы за защитой в случае наличия явной угрозы нарушения трудового права. Африканская хартия прав человека и народов не содержит права лица на забастовку в случае нарушения трудовых прав, хотя на национальном уровне ряда стран-участниц такое право присутствует. Выявлены недостатки в регламентации функций Африканской комиссии прав человека и народов. Постоянная арабская комиссия по правам человека выполняет превентивно-охранительную функцию в рассматриваемой системе.

### Список цитированных источников

1. Acte Constitutif de l'Union Africaine 1 July 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/493fcb8b2.html>. – Дата доступа: 04.06.2017.
2. African Charter on Human and Peoples' Rights 27 June 1981 // CAB/LEG/67/3 rev. 5, 21 I.L.M. 58 (1982).
3. National Union of Metal Workers of South Africa and Others v Bader Bop (Pty) Ltd and Another (CCT14/02) [2002] ZACC 30; 2003 (2) BCLR 182; 2003 (3) SA 513 (CC); [2003] 2 BLLR 103 (CC) (13 December 2002).
4. Kobor, J Selala. The Right to Strike and the Future of Collective Bargaining in South Africa: An Exploratory Analysis // International Journal of Social Sciences. – 2014. – Vol. 3/No. 5/special issue. – P. 115–126.

#### Summary

In this article, the author draws attention to the problems of regional defense and protection of labor rights as well as their distinct features. Special attention is paid to legal issues of defense and protection mechanism which involves participation of regional international body, of workers' rights, as well as their features. Special attention is drawn to the legal problems of regional protective-protective mechanism.

**Keywords:** defense of rights, protection of labor rights, labor rights in Africa.

Статья поступила в редакцию 18.06.2017

## ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

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

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

#### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

## ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ИСТОРИЯ И НАУЧНОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ» (ТРЕТЬИ ГУСОВСКИЕ ЧТЕНИЯ, 30 июня – 1 июля 2017 года, г. Москва)

30 июня 2017 года в МГЮА имени О. Е. Кутафина состоялась очередная ежегодная **Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения»**, которая с 2015 года именуется Гусовскими чтениями и посвящена памяти выдающего российского ученого в области трудового права **Кантемира Николаевича Гусова**.

Основными соорганизаторами данной конференции третий год подряд выступают кафедра трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического уни-

верситета (МГЮА) имени О. Е. Кутафина совместно с Ассоциацией «Юристы за трудовые права».

В конференции приняли участие ведущие ученые в области трудового права, права социального обеспечения, представители МОТ, федеральных органов власти, объединений работодателей и профсоюзов.

С приветствиями к участникам конференции обратились ректор Московского государственного юридического университета (МГЮА) имени О. Е. Кутафина, доктор юридических наук **Виктор Владимирович Блажеев**, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения **Никита Леонидович Лютов**, которые отметили



Ректор Московского государственного юридического университета (МГЮА) имени О. Е. Кутафина доктор юридических наук Виктор Владимирович Блажеев

выдающуюся роль К. Н. Гусова в развитии науки трудового права, его деятельность как великолепного теоретика и организатора, заложившего традицию проводить в академии крупнейшую в России международную конференцию по актуальным проблемам трудового права и права социального обеспечения.

Участники конференции с интересом выслушали пленарные доклады:

**Андрея Николаевича Пудова** – заместителя Министра труда и социальной защиты России;

**Александра Львовича Сафонова** – доктора экономических наук, профессора, проректора по развитию Академии труда и социальных отношений;

**Светланы Юрьевны Головиной** – доктора юридических наук, профессора, заведующего кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета;

**Евгения Борисовича Хохлова** – доктора юридических наук, профессора, заведующего кафедрой трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета;

**Эльвиры Галимовны Тучковой** – доктора юридических наук, профессора, научного руководителя кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О. Е. Кутафина;

**Андрея Михайловича Лушников** – доктора юридических наук, доктора исторических наук, профессора, заведующего кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова;

**Елены Сергеевны Герасимовой** – кандидата юридических наук, председателя Совета НП «Юристы за трудовые права», заведующего кафедрой трудового права и права социального обеспечения НИУ «Высшая школы экономики».

Как в 2015 и 2016 г., при проведении Гусовских чтений конференция помимо пленарного заседания включала работу множества круглых столов (секций) как отличных дискуссионных площадок, по которым участники могли перемещаться во время кофе-брейков с учетом своих научных и практических интересов.

Укажем некоторые из тем секций и круглых столов, представленных на Третьих Гусовских чтениях:

«Право социального обеспечения: история и перспективы»;

«Практические проблемы правового регулирования труда руководителя организации»;

«Проблемы защиты от дискриминации в трудовых отношениях»;

«Вопросы истории трудового права»;



Открытие Гусовских чтений 2017 года. Выступает заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета имени О. Е. Кутафина Никита Леонидович Лютов





Зал пленарного заседания (в первом ряду – Н. С. Пилипенко, А. А. Бережнов, А. Л. Благодар, Э. Г. Тучкова, Ю. П. Орловский и др.)



Участники конференции презентуют новые книги

«Перспективы установления подписки на индивидуальный пенсионный капитал»;

«Спорные вопросы в трудовых отношениях»;

«Теория трудового права: классические и современные подходы» и др.

Особо выделим новую секцию НП «Юристы за трудовые права» и НИУ ВШЭ **«Международное, сравнительное и трансграничное трудовое право», посвященную 85-летию профессора И. Я. Киселева**. Эту «именную» секцию, связанную с именем известного российского ученого-компаративиста Игоря Яковлевича Киселева, по

задумке организаторов планируется сделать постоянной и на будущих Гусовских чтениях.

Еще одной «изюминкой» данной конференции стал первый опыт презентаций новых книг (учебников и монографий), изданных в России и Беларуси за прошедший год. В презентации приняли участие авторы и редакторы данных изданий, а также заинтересованные участники конференции.

При подготовке данного материала были использованы фотографии, размещенные в свободном доступе в Интернете.

*Материал подготовил ведущий научный сотрудник  
Центра исследования профсоюзного движения и трудового права  
Международного университета «МИТСО», канд. юрид. наук, доцент  
**К. Л. Томашевский***

**А. А. Шаганц**, магистрант 1 курса ФГБОУ ВО  
«Ярославский государственный университет  
имени П. Г. Демидова»

УДК 349.2

## ИЗМЕНЕНИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

### Аннотация

В статье рассматривается проблема правового регулирования и практики применения, а также теоретический аспект института изменения юридической квалификации трудового договора. Работа имеет междисциплинарный характер, написана на стыке гражданского, трудового, налогового и административного права. В статье раскрываются проблемы применения института переквалификации гражданско-правового договора на трудовой в законодательстве Российской Федерации, в том числе рассмотрены проблемы субъектного состава данного института, правовые последствия его применения, изучен институт «недействительности трудового договора» на примере законодательства Республики Беларусь. В результате исследования предложены поправки в действующее российское законодательство в части субъектного состава, правовых последствий применения института изменения юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой. Данная проблема мало изучена в российской, а также зарубежной юридической доктрине и требует дальнейших исследований.

**Ключевые слова:** трудовой, договор, отношения, гражданско-правовой, налоговый, последствия, переквалификация.

### Введение

Вопросом разграничения гражданско-правовых и трудовых отношений занимались такие исследователи – классики трудового права, как Л. С. Таль [1], Н. Г. Александров [2] и др. При этом данная проблема не теряет своей актуальности до настоящего времени, что подтверждается изменениями в трудовом законодательстве, внесенными федеральными законами от 28.12.2013 № 21-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [3] и от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О ауге и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» [4]), судебной практикой по указанным спорам, а также дискуссиями по данному вопросу в современной юридической доктрине (А. М. Куренной [5], Е. Гулько [6], А. Гатауллина [7] и др.).

В зависимости от формы, в которую облакаются отношения между работником и работодателем, будут возникать определенные отличные друг от друга правовые последствия. В связи с этим изменение юридической квалификации договора будет затрагивать одновременно такие отрасли права, как гражданское, трудовое, налоговое, отчасти административное.

### Основная часть

В статье 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России) [9] законодатель не дает четкого перечня субъектов, правомочных изменять юридическую квалификацию гражданско-правового договора на трудовой, установлен порядок признания отношений между работником и работодателем трудовыми, а именно возможность признания их таковыми в судебном или административном порядке.

В настоящее время, указывал В. А. Болдырев, устанавливается договорной, административный и судебный порядок изменения юридической квалификации гражданско-правового договора на

трудоваго [10, с. 58]. Под договорным порядком понимается переквалификация гражданско-правового договора на трудовой непосредственно работодателем по требованию работника [10, с. 59]. На наш взгляд, в силу правового положения работника и работодателя данный порядок охватывается административным правом, что позволяет говорить о существовании двух порядков признания гражданско-правовых договоров трудовыми: судебного и административного.

Если сформировать перечень субъектов, управомоченных на переквалификацию гражданско-правовых договоров на трудовые, то проблема в данном случае возникает с иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами. При этом именно субъект, выступающий от имени работника, в судебной практике является основанием для отказа в изменении юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой.

При административном порядке изменения гражданско-правового договора на трудовой последствия зачастую ограничиваются «официальностью» оформления отношений, то есть работодатель изменяет гражданско-правовой договор на трудовой. При этом работник получает больший набор гарантий по сравнению с ранее действующим режимом. Это выражается в предоставлении работнику права на отдых в установленном законодательством порядке и сроке (ст. 106 ТК России), право на оплату труда (ст. 132 ТК России), соблюдение со стороны работодателя условий по охране труда работника (ст. 212 ТК России) и др.

Рассмотрим далее конкретные примеры судебной практики, разбив их по субъектам, которые выступили заявителями, а также последствия, которые в связи с этим возникли.

*В постановлении Арбитражного суда Дальневосточного округа от 22.06.2015 № Ф03-2317/2015 по делу № А24-5518/2014 была подтверждена законность и обоснованность решения Камчатского регионального отделения Фонда социального страхования России. В кассационной жалобе заявитель приводил доводы о том, что должностные лица фонда не относятся к лицам, которые наделены полномочиями по признанию отношений, возникших на основании*

*Если сформировать перечень субъектов, управомоченных на переквалификацию гражданско-правовых договоров на трудовые, то проблема в данном случае возникает с иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами. При этом именно субъект, выступающий от имени работника, в судебной практике является основанием для отказа в изменении юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой.*

*гражданско-правового договора, трудовыми, однако данный довод суд отклонил. На основании признаков, которые позволяют отграничить гражданско-правовой договор от трудового, суд установил, что управлением под видом договоров оказания услуг фактически заключались трудовые договоры [11].*

Налоговым органам подп. 3 п. 2 ст. 45 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК России) предоставлено право на изменение юри-

дической квалификации сделки в отношении индивидуальных предпринимателей или юридических лиц [12]. Реализуя свое право, налоговые органы доначисляют налоги, не учитывающиеся юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в связи с заключением гражданско-правового договора, который фактически носит трудовой характер.

*В постановлении Второго Арбитражного апелляционного суда от 01.09.2008 по делу № А82-2219/2008-20 рассматривался спор о правовой природе договоров, заключенных между ЗАО «Первомайский фарфор», ООО «Декор» и ООО «Фарфор-сервис». ООО «Декор» и ООО «Фарфор-сервис» не функционировали, фактически отношения между указанными обществами и ЗАО «Первомайский фарфор» сложились как со структурными подразделениями ЗАО, что было отражено в решении налоговых органов и под-*

держано судом. Договоры на оказание услуг, заключенные между ЗАО «Первомайский фарфор» и ООО «Фарфор-сервис», ООО «Декор», носили фиктивный характер и не соответствовали фактически сложившимся отношениям. Данные отношения были оформлены обществами с целью снижения налоговой базы, связанной с уплатой единого социального налога [13]. Правовыми последствиями в данном случае явилось доначисление суммы налогов по единому социальному налогу. Логичным продолжением указанного судебного спора, на наш взгляд, стало бы оформление должным образом отношений между работником и работодателем.

В 2010 году положения по единому социальному налогу утратили силу, соответственно указанный выше пример в определенной степени стал не актуален и вопрос правомочности переквалификации гражданско-правовых договоров налоговыми органами также исчез. Однако с 01.01.2017 законодатель Федеральным законом от 03.07.2016 № 243-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование» [14] фактически воссоздал в гл. 34 разд. 11 НК России [15] предписания, установленные в главе по взысканию единого социального налога. На наш взгляд, новшества, которые внес законодатель, позволяют утверждать, что внесение изменений в части правомочности изменения юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой именно налоговыми органами в 2017 году приобретают более актуальный и острый характер, так как это позволит им осуществлять свои публичные цели в части доначисления юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям налогов, страховых взносов.

**На наш взгляд, новшества, которые внес законодатель, позволяют утверждать, что внесение изменений в части правомочности изменения юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой именно налоговыми органами в 2017 году приобретают более актуальный и острый характер, так как это позволит им осуществлять свои публичные цели в части доначисления юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям налогов, страховых взносов.**

Недействительность трудовых договоров получила развитие в трудовом законодательстве зарубежных стран. В ст. 22 Трудового кодекса Республики Беларусь [16] установлены случаи признания трудового договора недействительным, которые позволяют Т. Э. Шпилевской выделить условия признания его таковым [17]. При этом, как отмечает Ю. А. Тихомиров, условия трудового договора необходимо оценивать с точки зрения существенности [18, с. 18]. Указанный подход не является

оправданным, так как при изменении юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой возникает целый комплекс последствий, влияющих как на работника, работодателя, так и на государство в целом, в том числе признание отношений трудовыми между работником и работодателем на будущее время, что не может реализовываться в случае признания договора недействительным.

## Заключение

Таким образом, анализ действующего законодательства и судебной практики демонстрирует ряд проблем, которые должны быть решены законодателем. На наш взгляд, можно выделить следующие проблемы, которые необходимо решить правовыми средствами:

1) субъектный состав. Несмотря на некоторую определенность, внесенную законодателем, вопросы правомочности по изменению юридической квалификации договора возникают до настоящего времени. Открытым остается вопрос об «иных» органах или лицах, обладающих в соответствии с действующим законодательством необходимыми полномочиями. Исследование судебной практики позволяет отнести к указанным субъектам фонд социального страхования и налоговые органы, которые реализуют данные положения во испол-

нение своих публичных целей, а именно доначисление страховых взносов на суммы вознаграждений, налогов соответственно. Однако Фонд социального страхования выносит также предписание об оформлении отношений между работником и работодателем в соответствии с действующим законодательством. Следует отметить, что налоговые органы не могут осуществлять указанные действия, так как в налоговом законодательстве данное правомочие им не предоставлено, а также это не соотносится с целями налогового законодательства. При этом, на наш взгляд, следует внести дополнения в ст. 31 НК России в части предоставления налоговым органам правомочия передачи материалов по изменению гражданско-правовых договоров на трудовые в соответствующие органы (Фонд социального страхования России, инспекцию труда) для оформления отношений между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством, доначисления выплат в соответствии с законодательством о страховых взносах. Вместе с тем правомочие на переквалификацию гражданско-правовых договоров на трудовые также должно быть предоставлено самим налоговым органам в связи с введением с 01.01.2017 в НК России нового разд. 11 и гл. 34, что позволит налоговым орга-

нам доначислять налоги и страховые выплаты. Кроме того, при данных изменениях права работников также будут защищаться посредством оформления отношений между ними и работодателем в соответствии с трудовым законодательством;

2) правовые последствия. Судебная практика продемонстрировала, что в зависимости от субъекта, который обращается с требованием об изменении юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой, будут возникать различные правовые последствия. Вместе с тем налоговые органы определенным образом выбиваются из общей концепции в части отсутствия полномочия на предъявление требований по оформлению отношений, возникших между работником и работодателем, в соответствии с действующим трудовым законодательством. Однако, как указывалось выше, на наш взгляд, в связи с изменениями, которые были внесены в налоговое законодательство налоговым органам необходимо предоставить правомочие на переквалификацию гражданско-правовых договоров на трудовые в ст. 31 НК России с целью доначисления налогов, страховых взносов, а также во исполнение своих публичных целей, защищающих непосредственно интересы работников.

### Список цитированных источников

1. Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
2. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение: моногр. / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 337 с.
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» : Закон Рос. Федерации, 28 дек. 2013 г., № 421-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 30.12.2013. – № 52 (ч. I). – Ст. 6986
4. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» : Закон Рос. Федерации, 22 дек. 2014 г., № 443-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 29.12.2014. – № 52 (ч. I). – Ст. 7554.
5. Куренной, А. М. Современные тенденции в правовом регулировании социально-трудовых отношений / А. М. Куренной // Тр. юридического факультета / Моск. гос. ун-т имени М. В. Ломоносова, юрид. ф-т. – М. : Правоведение, 2010. – Кн. 12. – С. 240–246.
6. Гулько, Е. Риски признания гражданско-правовых договоров трудовыми договорами [Электронный ресурс] / Е. Гулько // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
7. Гатауллина, А. Гражданско-правовые договоры с работниками: трудовой или не трудовой – вот в чем вопрос [Электронный ресурс] / А. Гатауллина // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
10. Болдырев, В. А. Процедуры констатации факта существования трудового отношения / В. А. Болдырев // Современное право. – 2015. – № 1. – С. 57–62.

11. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа по делу № А24-5518/2014 [Электронный ресурс] : постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа Российской Федерации, 22 июня 2015 г., № Ф03-2317/2015 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
12. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая, 31 июля 2017 г. № 146-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 03.08.1998. – № 31. – Ст. 3824.
13. Постановление Второго арбитражного апелляционного суда Российской Федерации, 1 сент. 2008 г., № А82-2219/2008-20 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: kad.arbitr.ru. – Дата доступа: 29.04.2017.
14. О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование» : Закон Рос. Федерации, 3 июля 2016 г., № 243-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 04.07.2016. – № 27 (ч. I). – Ст. 4176.
15. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая, 5 авг. 2000 г. № 117-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 07.08.2000. – № 32. – Ст. 3340.
16. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trudovoy-kodeks.bel>. – Дата доступа: 29.04.2017.
17. Шпилевская, Т. Э. Недействительность трудового договора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.spok.by](http://www.spok.by). – Дата доступа: 29.04.2017.
18. Тихомиров, М. Ю. Трудовые договоры (контракты). Образцы документов, комментарии, нормативные акты / М. Ю. Тихомиров. – М. : Б.и., 1999. – 324 с.

### Summary

This article discusses the problem of legal regulation and practice of application, as well as the theoretical aspect of the institution of changing the legal qualification of the employment contract. The work is of an interdisciplinary nature, written at the intersection of civil, labour, tax and administrative rights. The article reveals the problems of applying the institute of the re-qualification of the civil-law contract to labour in the legislation of the Russian Federation, including the problems of the subject composition of this institution, the legal consequences of its application, and the institution of "invalidity of the employment contract" by the example of the legislation of the Republic of Belarus. As a result of the study, amendments were proposed to the current Russian legislation in terms of the subject composition, the legal consequences of applying the institute to change the legal qualification of the civil-law contract for labour. This problem has been barely studied in the Russian and foreign legal doctrine and requires further research.

**Keywords:** labour, contract, relations, civil law, taxation, consequences, retraining.

Статья поступила в редакцию 30.04.2017

## ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

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

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

### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

## РЕЦЕНЗИЯ

### на книгу: Томашевский К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики): монография. Минск, 2017

Монография профессора кафедры трудового и хозяйственного права, ведущего научного сотрудника Центра трудового права Международного университета «МИТСО» К. Л. Томашевского посвящена, несомненно, одной из самых актуальных на сегодня тем – теоретическим и практическим проблемам источников трудового права государств – членов ЕАЭС. О ее актуальности свидетельствует то, что с 1 января 2015 г. начал функционировать Евразийский экономический союз, в который в настоящее время входят пять государств-членов (Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россия), обязавшихся создавать единый рынок рабочей силы со свободным перемещением граждан-трудящихся в рамках ЕАЭС. Очевидно, что обеспечению этой фундаментальной свободы должен способствовать процесс сближения (гармонизации) трудового законодательства всех пяти стран, что красной нитью проходит через всю монографию.

Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений, включая собственно источники трудового права, получили более детальное урегулирование с принятием действующего Трудового кодекса Республики Беларусь. Вместе с тем и действующие редакции ст. 7 и 8 данного Кодекса небесспорны и, возможно, нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Автор монографии показывает имеющиеся проблемы в регламентации общих вопросов локального регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Особое внимание уделяется вопросам разграничения коллективных договоров и соглашений как нормативных соглашений социально-партнерского характера и локальных нормативных правовых актов, в которых, в частности, проявляется нормативная власть нанимателя по отношению к работникам. Эта проблема является в значительной степени общей для всех государств – членов

ЕАЭС, поэтому ее анализ имеет большое значение для всего их правового пространства.

Автор обращает внимание на определенные недостатки в построении иерархии юридических источников (нормативных правовых актов, международных договоров, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров и иных индивидуальных соглашений о труде), что имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

На основе и в соответствии с обосновываемой им концепцией триединой системы источников трудового права автор монографии попытался выстроить стройную, непротиворечивую систему носителей норм трудового права, охватывающую национальные, международные и наднациональные источники; блоки источников законодательного, договорного и локального правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. На наш взгляд, ему это удалось.

Естественно, что основное внимание в работе уделяется анализу Трудового кодекса Республики Беларусь, предлагаемым механизмам его встраивания в формирующуюся систему трудового права ЕАЭС, которая предполагает, как уже отмечалось, значительную степень гармонизации трудового законодательства государств – членов этого Союза.

В связи с этим автор отмечает некоторые болевые точки. Так, в Трудовом кодексе Республики Беларусь (как, кстати, и в российском) отсутствуют статьи, посвященные коллизионным нормам и применению норм трудового права по аналогии. Вышеуказанные и некоторые иные пробелы и противоречия в действующем законодательстве о труде создают трудности у судей и иных правоприменителей, приводят к судебным ошибкам при разрешении трудовых споров, снижают эффективность действия норм трудового права, ведут к ущемлению трудовых прав работников.

К сожалению, приходится констатировать, что в белорусской науке трудового права последних лет мы практически не видим комплексных научных исследований проблем общей части трудового права (не считая, пожалуй, работ автора рецензируемой монографии). Возможно, это сказывается и на определенном несовершенстве норм главы 1 Трудового кодекса Республики Беларусь «Общие положения».

Для сравнения: на постсоветском пространстве (в российской и украинской науке трудового права) за последние 15 лет был защищен ряд кандидатских (С. М. Трошина, В. Л. Костюк, Е.А. Шаповал и др.) и докторских диссертаций (Е. А. Ершова, В. И. Миронов, Г. В. Хныкин, О. Н. Ярошенко) по проблемам источников трудового права. Проведенные комплексные правовые исследования (не только на диссертационном уровне) позволили, в частности, усовершенствовать трудовое законодательство России. Вместе с тем вышеназванные исследования не исключают, а, наоборот, подчеркивают актуальность теоретико-прикладного исследования проблем системы источников трудового права как Республики Беларусь, так и других государств – членов ЕАЭС.

В рукописи монографии встречаются незначительные технические недостатки в оформлении библиографического списка (в частности, монография В. Н. Скобелкина «Трудовые правоотно-

шения» была издана в 1999 г. не в Омске, а в Москве). Это замечание носит частный характер и принципиально не влияет на высокую оценку теоретического уровня и фундаментального характера проведенного исследования (объем рукописи составляет 31 п. л.), его научной ценности и новизны. Впечатляет количество использованных литературных источников (более 800), не считая нормативных правовых актов и судебной практики.

Принципиальным моментом для оценки монографии в целом является тот факт, что ее положения могут и должны быть учтены при развитии национальных систем трудового законодательства и в рамках формирования определенного единого подхода к основным тенденциям будущей гармонизированной системы трудового права государств – членов ЕАЭС.

Монография К. Л. Томашевского «Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики)» представляет собой первое фундаментальное научное исследование актуальной теоретической проблемы функционирования источников трудового права государств – членов ЕАЭС.

Книга рекомендуется для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов юридических вузов, а также всех, кто интересуется трудовым правом.

**А. М. Куренной**, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации



## ПОЗДРАВЛЕНИЕ С 80-ЛЕТИЕМ РОССИЙСКОМУ УЧЕНОМУ В ОБЛАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА ВЛАДИМИРУ МАКСИМОВИЧУ ЛЕБЕДЕВУ



**Владимир Максимович Лебедев** – заведующий кафедрой природоресурсного, земельного и экологического права Томского государственного университета, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации

Владимир Максимович родился в 1937 г. в селе Петухи Ключевского района Алтайского края. После окончания средней школы в 1954 г. поступил на экономико-юридический факультет Томского государственного университета, который окончил в 1959 г. по специальности «юриспруденция» с квалификацией «юрист». В 1959–1963 гг. – следователь прокуратуры железнодорожного района Барнаула, помощник прокурора, старший следователь, прокурор отдела прокуратуры Алтайского края.

Преподавательская деятельность В. М. Лебедева началась в 1963 г. В различное время он работал в должностях преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующего кафедрой. Педагогическая работа проходила в стенах Барнаульского юридического факультета Томского государственного университета (декабрь 1963 г. – август 1973 г.), Алтайского государственного университета (сентябрь 1973 г. – октябрь

1975 г.), Алтайского технологического университета (ноябрь 1975 г. – 1985 г.), Запорожского университета (1986 г. – 1991 г.).

После окончания аспирантуры по кафедре трудового права МГУ и защиты кандидатской диссертации в 1969 г. преподавал трудовое, земельное, колхозное (аграрное) право в ряде вузов России и Украины, заведовал кафедрой, исполнял обязанности декана факультета Запорожского госуниверситета. В 1982 г. защитил докторскую диссертацию, в 1984 г. утвержден ВАК в звании профессора.

Курсы, читаемые В. М. Лебедевым в ТГУ: трудовое право, колхозное (аграрное) право, земельное право; спецкурс «Акрибология: правовые проблемы формирования личности работника».

С 1996 г. — профессор кафедры трудового права Юридического института ТГУ. Научная деятельность В. М. Лебедева связана с изучением вопросов трудового права, теории трудового по-

ведения наемного работника, формирования добросовестного исполнителя. В 1998–1999 гг. принимал участие в разработке проекта Трудового кодекса Российской Федерации в составе группы разработчиков Министерства труда и социального развития России. Под руководством Владимира Максимовича Лебедева возникла и сформировалась признанная в России томская школа трудового права<sup>1</sup>.

В 2004 г. при Новосибирском институте Российской академии адвокатуры под руководством В. М. Лебедева создан Центр сравнительного трудового права. Деятельность центра направлена на изучение правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах, анализ правовых механизмов воздействия на такие отношения. Особое внимание уделяется изучению передового опыта согласования интересов сторон трудовых отношений в современных условиях.

В. М. Лебедев является известным ученым и одним из ведущих специалистов в области трудового права России, автором большого числа работ по проблемам трудового права, формирования личности работника в рыночных условиях хозяйствования. В настоящий период занимается разработкой проблем Общей части трудового права, сравнительного правоведения. В. М. Лебедевым опубликовано более 120 научных работ.

По инициативе В. М. Лебедева в Томском государственном университете была открыта аспирантура по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. Эта специальность введена в перечень специальностей диссертационного совета по защите кандидатских диссертаций ТГУ. До его закрытия он являлся председателем этого диссертационного совета. Осуществляет подготовку аспирантов и соискателей. Под его руководством было защищено более

20 кандидатских диссертаций. В 2000 году Указом Президента Российской Федерации В. М. Лебедеву присвоено почетное звание Заслуженного юриста Российской Федерации. В 1999 г. В. М. Лебедев избран членом-корреспондентом Сибирского отделения Академии наук высшей школы.

*Основные научные работы В. М. Лебедева и с его соавторством*

Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права. М. : Юрид. лит., 1981;

Лебедев В. М. Трудовое право. Проблемы общей части. Томск : Изд-во Томск. гос. ун-та, 1997;

Лебедев В. М. Лекции по трудовому праву России. Выпуск первый. Томск : Изд-во Томск. гос. ун-та, 2001;

Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. – М.: Статут, 2007.

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

Лебедев В. М. Трудовое право и акрибология (особенная часть). – М. : Статут, 2008.

Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга вторая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. – М. : Статут, 2009.

Лебедев В. М. Избранные научные труды. – Томск : Изд-во «Иван Федоров», 2012.

**Редакция журнала поздравляет уважаемого Владимира Максимовича с недавним юбилеем и желает ему крепкого здоровья, творческого долголетия, дальнейшего успешного развития томской научной школы трудового права и укрепления ее научно-педагогических связей с белорусскими учеными-трудовиками.**

<sup>1</sup> Лушников, А. М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): в 2 т. А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Ярославль, 2010. – Т. 2. – С. 275–279.

## 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) на русском и английском языках;
- 5) ключевые слова (5–10 слов) на русском и английском языках;
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (п. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

### Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14 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) почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

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

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

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

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

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

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

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

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

### Typography of the article

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

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

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title;
- 5) mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

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

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

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

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

**For the publication fee is not charged, the fee 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 Centre of research of trade-union movement and labour law.