

**НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ**

№ 1 (29) 2019

**ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ**

Учредитель:

Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал включен ВАК
в Перечень научных изданий
Республики Беларусь для
опубликования результатов
диссертационных
исследований (юридические
науки)

Журнал является участником
Международной ассоциации
журналов трудового права

Адрес редакции:

ул. Казинца, 21/3, каб. 510,
220099, г. Минск
Тел. (017) 279-83-52
ctp.minsk@tut.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 18.03.2019
Дата выхода 29.03.2019
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, 2019

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, *д-р юрид. наук, доцент (главный редактор)*, Комоцкая Ирина Алексеевна, *канд. юрид. наук (зам. главного редактора)*, Подупейко Алексей Геннадьевич (*научный редактор*)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Василевич Г.А. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Республики Беларусь, член-корреспондент НАН Беларуси (председатель);

Агиевец С.В. – кандидат юридических наук, доцент;

Волк Е.А. – кандидат юридических наук, доцент;

Греченков А.А. – кандидат юридических наук, доцент;

Князев С.Н. – доктор юридических наук, профессор;

Курылева О.С. – кандидат юридических наук, доцент;

Мелешко Х.Т. – кандидат юридических наук, доцент;

Мотина Е.В. – кандидат юридических наук, доцент;

Тарасевич Н.И. – кандидат юридических наук, доцент;

Томашевский К.Л. – доктор юридических наук, доцент;

Шишко Г.Б. – кандидат юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Республики Беларусь.

Зарубежные члены редакционного совета:

Головина С.Ю. – доктор юридических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации (г. Екатеринбург, Россия);

Касумов А.М. оглы – доктор юридических наук, профессор (г. Баку, Азербайджан);

Куренной А.М. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации (г. Москва, Россия);

Лушникова М.В. – доктор юридических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации (г. Ярославль, Россия);

Люттов Н.Л. – доктор юридических наук, профессор (г. Москва, Россия);

Нургалиева Е.Н. – доктор юридических наук, профессор (г. Астана, Казахстан);

Прилипко С.Н. – доктор юридических наук, профессор, академик Национальной академии правовых наук Украины, Заслуженный деятель науки и техники Украины (г. Харьков, Украина);

Хохлов Е.Б. – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации (г. Санкт-Петербург, Россия);

Шумило М.Н. – доктор юридических наук, старший научный сотрудник (г. Киев, Украина).

| | |
|---|----|
| СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА | 5 |
| ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО | |
| Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (декабрь 2018 – февраль 2019) | 6 |
| АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ | |
| О пути в науку, проблемах в пенсионном законодательстве и состоянии науки трудового права и права социального обеспечения в Украине (интервью с доктором юридических наук М. М. Шумило) | 13 |
| НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ | |
| Василевич Г. А. (Минск, Беларусь) Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения | 18 |
| В статье анализируется законодательство о дисциплинарной ответственности должностных лиц за совершение коррупционных нарушений. Дисциплинарная ответственность, являющаяся разновидностью юридической ответственности, рассматривается своего рода средством превенции совершения более тяжких по своим последствиям правонарушений. Нарушение трудовой дисциплины характеризуется с позиции анализа элементов состава правонарушения (субъекта, субъективной стороны, объекта, объективной стороны). Обращается внимание на некоторые пробелы и противоречия в нормативных правовых актах, вносятся предложения по их устранению, а также по совершенствованию правоприменительной практики. В частности, предлагается предусмотренные в действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь основания увольнения за виновные действия работника (увольнение по причине утраты доверия, а также в связи с неподписанием работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией) отнести к мерам дисциплинарного взыскания, установив более длительные сроки для их применения с момента совершения виновных действий. | |
| Шестеряков И. А., Шестерякова И. В. (Саратов, Россия) Особенности правового регулирования трудовых отношений в микропредприятиях: отдельные вопросы | 25 |
| В статье рассматриваются особенности трудовых отношений работников, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. В работе проанализированы международные нормы, российское трудовое законодательство, руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации и правоприменительная практика. Авторы поставили цель выявить особенности правового регулирования трудовых отношений работников, заключивших трудовые договоры с работодателями – субъектами малого предпринимательства, отнесенными к микропредприятиям. В статье исследован вопрос об особенностях трудовых отношений работников, работающих на микропредприятиях, выявлены особенности доказывания факта возникновения трудовых отношений между указанными субъектами, проанализированы случаи из судебной практики. Анализ трудового законодательства и правоприменительной практики позволил сделать вывод о том, что при установлении факта трудовых отношений работников микропредприятий суды исходят из полного набора признаков трудовых отношений (ст. 15, 56 Трудового кодекса Российской Федерации), что не всегда отвечает интересам работников. | |
| Шония Г. В. (Москва, Россия) Принципы международных договоров в сфере труда: теория и практика | 31 |
| Международные договоры в сфере труда играют большую роль в соблюдении трудовых прав граждан. Если еще несколько десятилетий назад международные договоры, содержащие нормы трудового права, принимались в рамках Международной организации труда и международных организаций регионального характера, то сегодня эти договоры принимаются в рамках иных (в том числе финансовых) международных организаций, в форме торговых соглашений и т. д. В свете сказанного важно выяснить вопрос о принципах, касающихся международных договоров в сфере труда. Как известно, принципы, на которых строится порядок их заключения и исполнения, являются предметом рассмотрения отрасли международного публичного права, однако принципы международных договоров, содержащих нормы трудового права, имеют свои отличительные признаки. | |
| СТАВИМ ПРОБЛЕМУ | |
| Курьлёва О. С. (Минск, Беларусь) Конкурс и годичные трудовые контракты с преподавателями вузов в Республике Беларусь | 36 |
| НАУЧНОЕ НАСЛЕДИЕ | |
| Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Вклад Л. Я. Островского в развитие советской и белорусской науки трудового права: рабочее время и нормирование труда | 42 |
| Трибуна молодого ученого | |
| Карпович А. Г. (Минск, Беларусь) Перспективы правового регулирования дистанционной работы в Республике Беларусь с учетом зарубежного опыта | 48 |
| РЕЦЕНЗИИ | |
| Волк Е. А. (Минск, Беларусь) Рецензия на книгу: Венедиктов С. Трудовое право Соединенных Штатов Америки. – Киев, 2018 | 55 |
| PROFESSOR HONORE | |
| Юбилей отметил Анатолий Александрович Войтик | 56 |
| 95 лет Леониду Яковлевичу Островскому – патриарху белорусского трудового права | 58 |

ЗМЕСТ НУМАРА

| | |
|--|----|
| СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА | 5 |
| ЗАКАНАДАЎСТВА | |
| Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (снежань 2018 – люты 2019) | 6 |
| АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю | |
| Аб шляху ў навуку, праблемах у пенсійным заканадаўстве і стане навукі працоўнага права і права сацыяльнага забеспячэння ва Украіне (інтэрв'ю з доктарам юрыдычных навук М. М. Шуміла) | 13 |
| НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ | |
| Васілевіч Р. А. (Мінск, Беларусь) Дысцыплінарная адказнасць за карупцыйныя правапарушэнні | 18 |
| У артыкуле аналізуецца заканадаўства аб дысцыплінарнай адказнасці службовых асобаў за здзяйсненне карупцыйных парушэнняў. Дысцыплінарная адказнасць, якая з'яўляецца разнавіднасцю юрыдычнай адказнасці, разглядаецца як сродак прэвенцыі здзяйснення больш цяжкіх па сваіх наступствах правапарушэнняў. Парушэнне працоўнай дысцыпліны характарызуецца з пазіцыі аналізу элементаў складу правапарушэння (суб'екта і суб'ектыўнага боку, аб'екта і аб'ектыўнага боку). Звяртаецца ўвага на некаторыя прабелы і супярэчнасці ў нарматыўных прававых актах, уносяцца прапановы па іх скасаванню, а таксама па ўдасканаленню правапрымяняльнай практыкі. У прыватнасці, прапануецца прадугледжаны ў дзеючым Працоўным кодэксе Рэспублікі Беларусь падставы звальнення за віноўныя дзеянні работніка (звальненне па прычыне страты даверу, у сувязі з непадпісаннем работнікам, які з'яўляецца дзяржаўнай службовай асобай, пісьмовага абавязацельства прытрымлівацца абмежаванняў, прадугледжаных заканадаўствам аб барацьбе з карупцыяй) аднесці да мераў дысцыплінарнага спаганання, устанавішы больш працяглыя тэрміны для прымянення гэтых мер з моманту іх здзяйснення. | |
| Шэцеракоў І. А., Шэцеракова І. У. (Саратаў, Расія) Асаблівасці прававога рэгулявання працоўных адносін у мікрапрадпрыемствах: асобныя пытанні | 25 |
| У артыкуле разглядаюцца асаблівасці працоўных адносін работнікаў, якія працуюць у працадаўцаў – суб'ектаў малога прадпрыемальніцтва, якія аднесены да мікрапрадпрыемстваў. У працы прааналізаваны міжнародныя нормы, расійскае працоўнае заканадаўства, кіраўнічыя раз'ясненні Пленума Вярхоўнага Суда Расійскай Федэрацыі і правапрымяняльная практыка. Аўтары паставілі мэту выявіць асаблівасці прававога рэгулявання працоўных адносін работнікаў, якія заключылі працоўныя дагаворы з працадаўцамі – суб'ектамі малога прадпрыемальніцтва, аднесены да мікрапрадпрыемстваў. У артыкуле даследавана пытанне пра асаблівасці працоўных адносін работнікаў, якія працуюць на мікрапрадпрыемствах, выяўлення асаблівасці даказвання факту ўзнікнення працоўных адносін паміж названымі суб'ектамі, прааналізаваны выпадкі з судовай практыкі. Аналіз працоўнага заканадаўства і правапрымяняльнай практыкі дазволіў зрабіць выснову пра тое, што пры ўстанавленні факта працоўных адносін работнікаў мікрапрадпрыемстваў, суды выходзяць з поўнага набору прыкмет працоўных адносін (арт. 15, 56 ПК РФ), што не заўсёды адпавядае інтарэсам работнікаў. | |
| Шонія Г. В. (Масква, Расія) Прынцыпы міжнародных дагавораў у сферы працы: тэорыя і практыка | 31 |
| Міжнародныя дагаворы ў сферы працы ў цяперашні час адыгрываюць вялікую ролю ў выкананні працоўных правоў грамадзян. Калі яшчэ некалькі дзесяцігоддзяў таму міжнародныя дамовы, якія ўтрымліваюць нормы працоўнага права, прымаліся ў рамках Міжнароднай арганізацыі працы і міжнародных арганізацый рэгіянальнага характару, то сёння гэта дагаворы, якія прымаюцца ў рамках іншых, у тым ліку фінансавых міжнародных арганізацый, гандлёвых пагадненняў і г. д. У свеце сказанага важна выявіць пытанне аб прынцыпах міжнародных дагавораў у сферы працы. Як вядома, прынцыпы, на якіх грунтуецца парадак іх заключэння і выканання, з'яўляюцца прадметам разгляду міжнароднага публічнага права і практычна не адрозніваюцца ад усіх іншых міжнародных дамоваў. У гэтым артыкуле аўтар звяртаецца да тых прынцыпаў заключэння і дзеяння міжнародных дагавораў у сферы працы, якія адлюстроўваюць толькі ім уласцівыя асаблівасці. | |
| СТАВІМ ПРАБЛЕМУ | |
| Курылёва В. С. (Мінск, Беларусь) Конкурс і гадавыя працоўныя кантракты з выкладчыкамі ВНУ ў Рэспубліцы Беларусь | 36 |
| НАВУКОВАЯ СПАДЧЫНА | |
| Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Унёсак Л. Я. Астроўскага ў развіццё савецкай і беларускай навукі працоўнага права: працоўны час і нарміраванне працы | 42 |
| ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА | |
| Карповіч А. Р. (Мінск, Беларусь) Перспектывы прававога рэгулявання дыстанцыйнай працы ў Рэспубліцы Беларусь з улікам замежнага вопыту | 48 |
| РЭЦЭНЗІІ | |
| Воўк А. А. (Мінск, Беларусь) Рэцэнзія на кнігу: Венедіктаў С. Трудове право Сполученых Штатаў Амерыкі. – Киев, 2018 | 55 |
| PROFESSOR HONORE | |
| Юбілей адзначыў Анатоль Аляксандравіч Войцік | 56 |
| 95 гадоў Леаніду Якаўлевічу Астроўскаму – патрыярху беларускага працоўнага права | 58 |

| | |
|--|----|
| THE CHIEF EDITOR'S WORD | 5 |
| LEGISLATION | |
| Changes review in labour and social security legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (December 2018 – February 2019) | 6 |
| ACTUAL INTERVIEW | |
| On the way to science, problems in the pension legislation and the state of labour and social security science in Ukraine (interview with Doctor of Law M. M. Shumilo) | 13 |
| SCIENTIFIC PUBLICATIONS | |
| Vasilevich G.A. (Minsk, Belarus) Disciplinary liability for corruption offenses | 18 |
| <p>The article analyzes the legislation on disciplinary accountability of officials for committing corruption offenses. Disciplinary responsibility, which is a type of legal responsibility, is considered a kind of means of preventing the commission of more serious offenses. Violation of labour discipline is characterized from the standpoint of analysis of the elements of the offense (the subject, the subjective side, the object, the objective side). Attention is drawn to some of the gaps and contradictions in the regulatory legal acts, proposals are made to eliminate them, as well as to improve law enforcement. In particular, it is proposed that the grounds for dismissal for an employee's actions (dismissal due to loss of trust due to non-signing by an employee who is a government official, a written obligation to comply with the restrictions provided by anti-corruption legislation) should be provided for disciplinary measures by setting longer periods for the application of these measures from the time they are committed the current by the Labour Code of the Republic of Belarus.</p> | |
| Shesteryakov I.A., Shesteryakova I.V. (Saratov, Russia) Features of legal regulation of labour relations in micro-enterprises: selected issues | 25 |
| <p>The article discusses the features of the labour relations of employees working for employers-small businesses that are classified as micro-enterprises. The work analyzes international norms, Russian labour legislation, guiding explanations of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation and law enforcement practice. The authors set a goal to identify the features of the legal regulation of labour relations of employees who have entered into employment contracts with employers-small business entities that are classified as micro-enterprises. The article examines the issue of the specifics of labour relations of employees working in micro-enterprises, reveals the specifics of proving the fact of the emergence of labour relations between these entities, analyzes cases from judicial practice. An analysis of labour laws and law enforcement practices led to the conclusion that when establishing the fact of labour relations of microenterprise workers, the courts proceed from the full set of signs of labour relations (Art. 15, 56 of the Labour Code of the Russian Federation), which is not always in the interests of employees.</p> | |
| Shonia G.V. (Moscow, Russia) Principles of International Labour Agreements: Theory and Practice | 31 |
| <p>International labour agreements currently play an important role in respecting the labour rights of citizens. If several decades ago international treaties containing labour law norms were adopted within the framework of the International Labour Organization and international organizations of a regional nature, today these agreements are adopted under other, including financial international organizations, trade agreements, etc. In the light of the above, it is important to clarify the question of the principles of international labour treaties. As you know, the principles on which the order of their conclusion and execution are based are the subject of consideration of the field of international public law and practically do not differ from all other international treaties. In this article, the author refers to the principles of the conclusion and operation of international agreements in the sphere of labour, which characterize only them, reflect only their inherent features.</p> | |
| PROBLEM SETTING | |
| Kuryleva O.S. (Minsk, Belarus) Competition and one-year employment contracts with university professors in the Republic of Belarus | 36 |
| SCIENTIFIC HERITAGE | |
| Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus) On the contribution of L.Y. Ostrovsky into the development of Soviet and Belarusian science of labour law: working time and rate setting of labour | 42 |
| YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE | |
| Karpovich A.G. (Minsk, Belarus) Prospects for the legal regulation of remote work in the Republic of Belarus, taking into account international experience | 48 |
| REVIEWS | |
| Volk E.A. (Minsk, Belarus) Book Review: Venediktov S. Labour Law of the United States of America. – Kiev, 2018 | 55 |
| PROFESSOR HONORE | |
| Anniversary of Anatoly Aleksandrovich Voitik | 56 |
| 95-th anniversary of Leonid Yakovlevich Ostrovsky – the father of the Belarusian labour law | 58 |



Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!

Вітаем вас на старонках чарговага нумара нашага часопіса. Згодна з рашэннем калегіі Вышэйшай атэстацыйнай камісіі Рэспублікі Беларусь ад 1 лютага 2019 г. наш часопіс уключаны ў Пералік навуковых часопісаў для апублікавання рэзультатаў дысертацыйных даследаванняў! Гэта робіць яго больш прывабным для публікацыі маладых даследчыкаў, якія маюць намер у будучым абараняць дысертацыі па спецыяльнасці 12.00.05 – працоўнае права; права сацыяльнага забеспячэння.

Акрамя традыцыйнага агляду навінаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Расіі, Казахстана і Кыргызстана ў пачатку нумара друкуецца актуальнае інтэрв'ю з украінскім навукоўцам, а з нядаўняга часу і дзяржаўным службоўцам **Міхайлам Мікалаевічам Шуміла**. Гутарка ідзе аб ягоным жыццёвым шляху, аб сучасным стане навуцы права сацыяльнага забеспячэння і пенсійнага заканадаўства ва Украіне.

У пастаяннай рубрыцы «Навуковыя публікацыі» чытач знойдзе артыкул выбітнага беларускага навукоўцы **Рыгора Васілевіча** аб *дысцыплінарнай адказнасці службовых асобаў за карупцыйныя правапарушэнні*. Гэта праблема вельмі актуальная ў сучаснай Беларусі, дзе шмат намаганняў з боку дзяржавы робіцца ў барацьбе з карупцыяй. Не менш цікавы артыкул падрыхтавалі расійскія вучоныя **Ірына і Ігар Шэсцераковы**, якія даследуюць *асаблівасці працоўных дагавораў з работнікамі, што працуюць у сферы малога бізнесу*, а таксама навуковец **Гуры Шонія**, які абраў больш тэарэтычную тэму – *прынцыпы міжнародных дагавораў у галіне працы*.

Рубрыка «*Ставім праблему*» прадстаўлена артыкулам **Вольгі Курылёвай**, якая ўзнімае вельмі актуальную і пакуль невырашаную ў Беларусі праблему шырокага выкарыстання на практыцы заключэння гадавых кантрактаў з выкладчыкамі ВНУ пры заняцці імі пасадак па конкурсе.

У гэтым нумары з'явілася новая рубрыка «Навуковае наследзе», у якой мы аналізуем *унёсак Л. Я. Астроўскага ў развіццё савецкай і беларускай навуцы працоўнага права на прыкладзе працоўнага часу і нарміравання працы*.

Рубрыка «*Трыбуна маладага навукоўцы*» прадстаўлена артыкулам маладой даследчыцы з Мінску **Анастасіі Карповіч**, у якім аўтарка даследуе *перспектывы прававога рэгулявання дыстанцыйнай працы ў Рэспубліцы Беларусь з улікам замежнага вопыту*.

У канцы нумара традыцыйна друкуецца рэцэнзія (у гэты раз рэцэнзія **Алены Воўк** на манаграфію **Сяргея Венедыктава**, якая прысвечана *працоўнаму праву ЗША*), а таксама віншаванні з нядаўнімі юбіляямі вядомых беларускіх навукоўцаў **Анатоля Войціка** і **Леаніда Астроўскага**.

3 павагай,
галоўны рэдактар

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (декабрь 2018 – февраль 2019)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 5 декабря 2018 г. № 870 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы»

С 1 января 2019 г. месячная минимальная заработная плата устанавливается в размере 330 рублей.

Постановление вступило в силу с 1 января 2019 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 декабря 2018 г. № 881 «О мерах по реализации Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 и внесении дополнений и изменений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь»

Согласно положениям указанного нормативно-правового акта для формирования и ведения базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике, создается единая база данных обучающихся в учреждениях образования Республики Беларусь (база данных обучающихся). Владелец базы данных обучающихся определено Министерство образования, а оператором, обеспечивающим ее создание, ведение и сопровождение, – учреждение «Главный информационно-аналитический центр Министерства образования Республики Беларусь».

Порядок формирования и ведения базы данных обучающихся определяется Министерством образования, которому поручено обеспечить проведение до 1 апреля 2019 г. организационно-технических мероприятий по интеграции в общегосударственную автоматизированную информационную систему базы данных обучающихся в целях автоматизации процесса ее формирования.

Постановление вступило в силу с 13 декабря 2018 г., за исключением абз. 11, 40, 99–101 подп. 2.2.3 подп. 2.2 п. 2, вступивших в силу с 8 декабря 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 декабря 2018 г. № 906 «О переносе рабочих дней в 2019 году»

Согласно документу рабочие дни в 2019 году переносятся:

- с понедельника 6 мая на субботу 4 мая;
- со среды 8 мая на субботу 11 мая;
- с пятницы 8 ноября на субботу 16 ноября.

Организациям предоставлено право с учетом специфики производства (работы) осуществлять перенос рабочих дней в ином порядке в соответствии с правовыми нормами.

Постановление вступило в силу с 15 декабря 2018 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 декабря 2018 г. № 85 «Об утверждении Инструкции о порядке возмещения выплаченных сумм алиментов»

Утверждена Инструкция о порядке возмещения выплаченных сумм алиментов (далее – Инструкция).

Инструкция определяет порядок возмещения нанимателем в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь (бюджет фонда) выплаченных сумм алиментов, недополученных взыскателем в связи с простым или иными обстоятельствами, имевшими место по не зависящим от должника причинам (суммы алиментов).

Наниматель должника возмещает в бюджет фонда компенсированные взыскателю суммы алиментов одновременно с уплатой обязательных страховых взносов в бюджет фонда в сроки, предусмотренные в п. 4 Положения об уплате обяза-

тельных страховых взносов, взносов на профессиональное пенсионное страхование и иных платежей в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 16 января 2009 г. № 40.

Наниматель должника представляет в банк отдельное платежное поручение на перечисления возмещаемых сумм алиментов.

Согласно Инструкции не возмещенные нанимателем должника суммы алиментов взыскиваются городскими, районными и районными в городах отделами (секторами) областных, Минского городского управлений Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты (органы Фонда) в порядке и сроки, установленные нормами Положения об уплате обязательных страховых взносов, взносов на профессиональное пенсионное страхование и иных платежей в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

Своевременность и полнота возмещения нанимателем в бюджет фонда компенсированных сумм алиментов определяется органами Фонда.

Постановление вступило в силу с 1 февраля 2019 г.

Указ Президента Республики Беларусь от 27 декабря 2018 г. № 500 «О государственном социальном страховании»

В целях дальнейшего совершенствования государственного социального страхования установлено, что:

– физические лица, осуществляющие деятельность, не относящуюся к предпринимательской в соответствии с нормами законодательных актов, имеют право на участие в отношениях по государственному социальному страхованию на случай достижения пенсионного возраста, инвалидности и потери кормильца. Законодательными актами для указанных физических лиц может устанавливаться обязанность участия в правоотношениях по государственному социальному страхованию;

– индивидуальные предприниматели, иные приравненные к ним по уплате обязательных страховых взносов плательщики вправе не уплачивать обязательные страховые взносы за периоды неосуществления в отчетном году соответствующей деятельности с указанием таких

периодов в документах персонифицированного учета.

Указ вступил в силу с 31 декабря 2018 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2018 г. № 950 «О некоторых вопросах в области содействия занятости населения»

Документом определены на 2019 год прогнозные показатели в области содействия занятости населения и их поквартальные значения (показатели содействия занятости) и перечень территорий с напряженной ситуацией на рынке труда.

Облисполкомам поручено при необходимости предусмотреть в региональных комплексах мероприятий по реализации в 2019 году подпрограммы 1 «Содействие занятости населения» Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 января 2016 г. № 73, дополнительные средства соответствующих местных бюджетов на реализацию мероприятий в области содействия занятости населения на территориях с напряженной ситуацией на рынке труда.

Кроме того, облисполкомам и Минскому горисполкому предложено утвердить в качестве ключевых показателей, применяемых для оценки эффективности работы руководителей соответствующих райисполкомов, горисполкомов, поквартальные значения показателей по количеству трудоустроенных граждан на вновь созданные рабочие места за счет создания новых производств и предприятий на 2019 год, установленные в соответствии с абз. 2 подп. 2.2 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О содействии занятости населения».

Облисполкомам и Минскому горисполкому поручено представлять в Министерство труда и социальной защиты аналитическую информацию о ходе выполнения (невыполнения) показателей содействия занятости и об эффективности принимаемых местными исполнительными и распорядительными органами мер в области содействия занятости населения, в том числе на территориях с напряженной ситуацией на рынке труда.

Министерству труда и социальной защиты поручено ежеквартально информировать Совет Министров Республики Беларусь о ходе выполне-

ния (невыполнения) показателей содействия занятости.

Постановление вступило в силу с 31 декабря 2018 г.

Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»

Документом установлено, что с 1 января 2020 г.:

– оплата труда работников бюджетных организаций производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку;

– заработная плата работников бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии. К компенсирующим выплатам относятся доплаты.

Определено, что работникам бюджетных организаций выплачивается надбавка за стаж работы в бюджетных организациях в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- от 15 лет и выше – 30 %.

На выплату премий направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 5 % от суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия выплаты премий определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций.

При совершенствовании системы оплаты труда не допускается снижение размеров начисленной заработной платы работников бюджетных организаций (без премии), действовавших на момент введения новых условий оплаты труда.

Указ не распространяется на государственных служащих и военнослужащих, сотрудников (работников) военизированных организаций, имеющих специальные звания.

Указ вступит в силу с 1 января 2020 г.

Декрет Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 1 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь»

Внесено изменение в Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

Определено, что контракт, заключенный с работником, должен предусматривать повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не более 50 % оклада.

Декрет вступил в силу с 1 января 2019 года.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2019 г. № 36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников»

Нормами постановления с 1 января 2019 г. повышаются размеры заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций сфер образования и здравоохранения к 2025 году в два раза.

Указанным постановлением с 1 января 2019 г.:

1) в сфере образования:

– педагогическим работникам (включая лиц из числа профессорско-преподавательского состава) установлены надбавки. На их установление будут направляться средства в размере 5 % планового фонда оплаты труда педагогических работников бюджетных организаций. При этом порядок и условия установления, а также размеры указанных надбавок поручено определить Министерству образования по согласованию с министерствами финансов, труда и социальной защиты;

– помощникам воспитателей увеличен размер повышения тарифных окладов с 20 до 25 %;

2) в сфере здравоохранения увеличен размер доплат:

– врачам-специалистам (в том числе являющимся руководителями) – с 20 до 24 % оклада;

– медицинским работникам, имеющим среднее специальное медицинское образование, – с 13 до 16 % оклада;

– фармацевтическим работникам, имеющим среднее специальное фармацевтическое образование, установлена доплата в размере 1 % оклада (дополнительно к установленному с 1 сентября 2018 г. повышению тарифных окладов на 40 %).

Постановление вступило в силу с 1 января 2019 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 января 2019 г. № 4 «Об установлении бюд-

жета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах декабря 2018 года в расчете на месяц»

Установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах декабря 2018 г. в расчете на месяц на период с 1 февраля по 30 апреля 2019 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 216 руб. 90 коп.;
- трудоспособное население – 240 руб. 80 коп.;
- пенсионеры – 166 руб. 32 коп.;
- студенты – 210 руб. 42 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 140 руб. 25 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 192 руб. 22 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 235 руб. 85 коп.

Постановление вступило в силу с 31 января 2019 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 января 2019 г. № 5 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава»

Документом установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах декабря 2018 года в расчете на месяц на период с 1 февраля по 30 апреля 2019 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 451 руб.;
- пенсионеры – 353 руб. 52 коп.;
- студенты – 333 руб. 88 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 284 руб. 17 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 373 руб. 58 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 382 руб. 31 коп.;
- семья из четырех человек – 351 руб. 28 коп.;
- молодая семья из трех человек – 382 руб. 11 коп.

Постановление вступило в силу с 31 января 2019 г.

КАЗАХСТАН

Постановление Правительства Республики Казахстан от 7 декабря 2018 г. № 811 «О повышении размеров социальных выплат из Государственного фонда социального страхования с 1 января 2019 года».

В соответствии с нормами постановления с 1 января 2019 г. на 5 % от размера получаемых социальных выплат повышаются размеры социальных выплат из Государственного фонда социального страхования на случаи утраты трудоспособности и потери кормильца, назначенных до 1 января 2019 г.

Постановление вступило в силу с 1 января 2019 г.

Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 25 декабря 2018 г. № 938 «Об утверждении стандарта государственной услуги «Выдача и продление разрешений трудовым иммигрантам»

Признан утратившим силу приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 19 октября 2015 г. № 850 «Об утверждении стандарта государственной услуги «Выдача и продление разрешений трудовым иммигрантам» и введен в действие новый стандарт государственной услуги «Выдача и продление разрешений трудовым иммигрантам».

Приказ вступил в силу с 5 января 2019 г.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 26 декабря 2018 г. № 888 «О переносе дня отдыха в 2019 году»

Согласно постановлению перенесен выходной день с субботы 4 мая 2019 года на пятницу 10 мая 2019 года.

Постановление вступило в силу с 6 января 2019 года.

Закон Республики Казахстан от 26 декабря 2018 г. № 203-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам занятости населения»

Документ направлен на формализацию деятельности и обеспечение участия самостоятельно занятого населения в системах социального обеспечения. Правовым актом вносятся изменения и дополнения в 3 кодекса и 19 законов.

Основной новацией является введение с 1 января 2019 г. нового правового режима, которым

предусмотрен упрощенный порядок регистрации в налоговых органах деятельности неформально занятых.

Закон вступил в силу с 1 января 2019 г.

КЫРГЫЗСТАН

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 24 декабря 2018 г. № 604 «О переносе выходных дней»

Для работников государственных и муниципальных организаций, учреждений и предприятий, финансируемых из государственного бюджета, работающих по графику пятидневной рабочей недели, были перенесены:

- выходной день 25 февраля 2019 г. – на рабочий день 2 января 2019 г.;
- выходной день 8 апреля 2019 г. – на рабочий день 3 января 2019 г.;
- выходной день 2 сентября 2019 г. – на рабочий день 4 января 2019 г.;
- выходной день 6 мая 2019 г. – на рабочий день 10 мая 2019 г.

Руководителям организаций частной формы собственности, работающих по графику пятидневной рабочей недели, было рекомендовано перенести:

- выходной день 25 февраля 2019 г. – на рабочий день 2 января 2019 г.;
- выходной день 8 апреля 2019 г. – на рабочий день 3 января 2019 г.;
- выходной день 2 сентября 2019 г. – на рабочий день 4 января 2019 г.;
- выходной день 6 мая 2019 г. – на рабочий день 10 мая 2019 г.

Постановление вступило в силу с 24 декабря 2018 г.

Закон Кыргызской Республики от 24 января 2019 года № 18 «О внесении изменений в Закон «О государственных пособиях в Кыргызской Республике»

Цель принятия Закона – приведение Закона «О государственных пособиях в Кыргызской Республике» в соответствие с положениями Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в некоторые законодательные акты в сфере социальной защиты», принятого 30 марта 2018 г.

В частности, из состава совокупного дохода семьи, предусмотренного Законом «О государственных пособиях в Кыргызской Республике», исключаются пенсии, за исключением пенсий лиц

с ограниченными возможностями здоровья, размер которых ниже базовой части пенсии.

Закон вступит в силу с 1 июля 2019 г.

РОССИЯ

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 декабря 2018 г. № 764н «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н»

Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма приведены в соответствие с Законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов. В частности, были внесены следующие поправки:

– установлена возможность увеличения объема средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер, до 30 % сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости;

– расширен перечень предупредительных мер, финансируемых за счет сумм страховых взносов (включено санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством);

– увеличена с 10 000 тыс. руб. до 25 000 тыс. руб. сумма начисленных за предшествующий год страховых взносов страхователей, по которым решение о финансовом обеспечении предупредительных мер принимается территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации (в том числе после согласования с данным фондом).

Приказ вступил в силу с 28 января 2019 года.

Постановление Правительства Российской Федерации от 5 декабря 2018 г. № 1482 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий и единовременной выплаты средств пенсионных накоплений»

Скорректированы отдельные правила назначения пенсий.

Внесены изменения в ряд нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации по вопросам пенсионного обеспечения.

В частности, изменениями, внесенными в постановления Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2009 г. № 1047 и № 1048, предусматривается, что лицам, которые не приобрели право на получение накопительной пенсии в соответствии с нормами ст. 6 Федерального закона «О накопительной пенсии», единовременная выплата осуществляется по достижении возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины).

В Правилах подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2014 г. № 1015, устанавливается, что факт и период нахождения на инвалидности можно подтвердить не только документами, поступившими от федеральных учреждений медико-социальной экспертизы, как это было установлено ранее, но и сведениями об инвалидности, содержащимися в федеральном реестре инвалидов.

Помимо этого уточнения коснулись порядка назначения пенсий лицам, осуществлявшим творческую деятельность на сцене в театрах или театрально-зрелищных организациях, а также методики оценки ожидаемого периода выплаты накопительной пенсии.

Постановление вступило в силу с 1 января 2019 г.

Федеральный закон от 11 декабря 2018 г. № 462-ФЗ «О внесении изменений в статью 33.3 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и статью 6.1 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения»

Мораторий на формирование накопительной пенсии продлен до конца 2021 года.

Мораторий был введен в 2016 году и действовал до 2020 года. Теперь приостановление формирования накопительной пенсии продлено на 2021 год.

В этот период предусматривается направление сумм страховых взносов в полном объеме на финансирование страховых пенсий без формирования пенсионных накоплений.

Направление страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в полном объеме на страховую пенсию не уменьшит объем пенсионных прав застрахованных лиц.

Закон вступил в силу с 1 января 2019 года.

Федеральный закон от 25 декабря 2018 г. № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»

С 1 января 2019 г. минимальный размер оплаты труда составит 11 280 руб. в месяц.

Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» внесены изменения, предусматривающие введение механизма ежегодного установления минимального размера оплаты труда (МРОТ) в размере 100 % величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

При этом начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ должен ежегодно устанавливаться федеральным законом.

В связи с этим рассматриваемым Федеральным законом с 1 января 2019 г. МРОТ устанавливается

в размере 11 280 рублей в месяц, что составляет 100 % величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2018 г.

Закон вступил в силу с 1 января 2019 г.

Федеральный закон от 27 декабря 2018 г. № 542-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления особенностей распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на религиозные организации»

Для религиозных организаций уточнена процедура отказа от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате.

Установлено, что при представлении в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированного письменного отказа присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате работодатель – религиозная организация вправе не прикладывая к указанному отказу протокол консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данной религиозной организации, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

От имени работодателей – религиозных организаций, осуществляющих деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и входящих в структуру централизованной религиозной организации, указанный отказ может быть направлен соответствующей централизованной религиозной организацией.

В случае отказа работодателя – религиозной организации присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате

руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей данной религиозной организации и (или) представителей централизованной религиозной организации, в структуру которой входит данная религиозная организация, для проведения консультаций.

Закон вступил в силу с 8 января 2019 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 19 января 2019 г. № 17 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583»

До 1 апреля 2019 г. в положениях об оплате труда работников государственных учреждений должно быть закреплено условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня зарплаты работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда служащих и работников их учредителя.

Установлен порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда федеральных государственных служащих и работников федерального государственного органа, расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственного федерального учреждения.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендовано руководствоваться нормами данного постановления при регулировании вопросов уровня оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений.

Постановление вступило в силу с 24 января 2019 года.

Подготовил научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО» А. Г. Подупейко

О ПУТИ В НАУКУ, ПРОБЛЕМАХ В ПЕНСИОННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И СОСТОЯНИИ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УКРАИНЕ (ИНТЕРВЬЮ С ДОКТОРОМ ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК М. М. ШУМИЛО)

Наш собеседник:

Шумило Михайло Мыколаевич, начальник правового управления Кассационного гражданского суда в составе Верховного Суда (Украины), доктор юридических наук, старший научный сотрудник.

Родился 27 апреля 1984 года. В 2006 году окончил Национальную юридическую академию Украины имени Ярослава Мудрого. Профессиональную деятельность он начал в 2006 году в Институте государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины.

В 2018 году назначен на должность начальника правового управления Кассационного гражданского суда в составе Верховного Суда. В 2014 году являлся стипендиатом Президента Украины, 2018 году – лауреатом Премии имени Ярослава Мудрого и обладателем именной стипендии Верховной Рады Украины. Автор свыше 120 научных и учебно-методических работ, в том числе 6 монографий, учебников, научных статей и иных научных изданий.



– Расскажите, пожалуйста, как Вы пришли в юриспруденцию и что повлияло на Ваше решение выбрать научную специализацию в отрасли права социального обеспечения?

– Мне всегда нравились гуманитарные науки, и я полагал, что естественные науки могу осилить только на школьном уровне. Юриспруденцию выбрал исключительно из практических побуждений. Я всегда понимал, что с дипломом юриста можно найти работу даже в самом маленьком городе. А вот уже выбор Национальной юридической академии Украины имени Ярослава Мудрого был обусловлен тем, что это лучшее высшее учебное заведение в Украине. После окончания школы в 2001 году я уехал учиться в Харьков.

Что касается специализации, то еще в университете я посещал научный кружок трудового права под руководством профессора В. В. Жернакова, намеревался оставаться в Харькове в аспирантуре. Однако позже решил поступать в аспирантуру

Института государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины в Киеве.

– Расскажите о своих учителях, а также о тех, кто сыграл важную роль в Вашем становлении как ученого.

– Самый важный человек, который привел меня в науку, многому научил, терпеливо объяснял – это, конечно, мой научный руководитель и в последующем научный консультант доктор юридических наук, профессор Наталия Николаевна Хуторян. Именно она помогала, рассказывала, как следует писать статьи, тезисы, диссертацию, как нужно аргументировать и дискутировать. Я ей очень благодарен за все, что она для меня сделала.

Очень сильно на меня повлияла классик науки трудового права и права социального обеспечения кандидат юридических наук, доцент Нинель Борисовна Болотина. Ее труды по социальному обеспечению стали основой основ для совершенно

нового понимания природы социальных прав. Они отличались от советских подходов современным, актуальным и глубоким взглядом на различные вопросы права социального обеспечения. Личное общение с Нинель Борисовной – это отдельная, очень светлая история.

– В качестве еще одного учителя я бы отметил доктора юридических наук, профессора, члена специализированного совета в Институте государства и права им. В.М. Корецкого НАН Украины Александра Ивановича Процевского. Он был «чистокровным» трудовиком, но от него я всегда получал дельные советы в области теории права, которые он давал в процессе нашего длительного общения. Но самым важным всегда была его поддержка моих научных начинаний. Я очень горжусь, что он согласился выступить одним из рецензентов докторской монографии, по которой состоялась защита, а позже и написать положительный отзыв на автореферат.

Это ученые, с которыми мне посчастливилось общаться лично. Однако к своим учителям я причисляю также тех ученых, на работы которых я ссылался в кандидатской и докторской диссертациях. Со многими я потом познакомился лично, многих уже с нами нет, но их труды продолжают жить в наших научных исследованиях.

– Каким темам были посвящены Ваши кандидатская и докторская диссертации? Когда они были защищены?

– Это отдельная история. Когда я поступил в аспирантуру, нам дали 3 месяца на размышления для выбора темы. Я тогда еще не знал, что именно мне больше интересно: трудовое право или право социального обеспечения. В этот период я пошел в театр и увидел часть одного из рядов пустым – по советской традиции места оставались в театре для «высоких чинов». Такая ситуация возмутила меня до глубины души (*смеется*). Для меня это было вызывающе несправедливо, так как эти люди могут позволить сами себе купить билеты в театр. Я подумал о детях без родителей, которых могли бы привести в театр вместо чиновников. Так родилась тема моей кандидатской диссертации. Сначала она должна была быть посвящена социальной защите государственных служащих, чтобы пересмотреть их социально-трудовые права, а потом была сужена до «Правовые проблемы пенсионного обеспечения государственных служащих». Вот так, с театра, началась

моя дружба с правом социального обеспечения длиной в 12 лет.

Что касается докторской диссертации, то я склонялся к теме кодификации социального обеспечения, подготовил тезисы и научные статьи. Однако на одной из конференций после доклада я рассказал Н. Б. Болотиной о своем намерении, и она ответила, что «социальный кодекс – это как большой комод, в ящиках которого лежат разные вкусности: шоколад, печенье, апельсины и т. д. Но пока нет четкости и ясности что, где и в каком количестве должно лежать и для кого оно предназначено, нет смысла писать об этом комод (кодексе)». Это был момент, когда я понял, что надо менять тему, и я ее поменял на «Правоотношения в сфере пенсионного обеспечения в Украине». Но о вопросах кодификации я все же написал в нашей общей с белорусскими учеными монографии 2018 года «Пенсионное обеспечение в Украине и Беларуси: история становления и перспективы развития», о которой Вы знаете как мой соредактор. Все мои диссертации были защищены единогласно и успешно в Национальном университете «Одесская юридическая академия»: кандидатская – в 2009 году, докторская – в 2016 году.

– Как Вы можете оценить такие тенденции, как омоложение украинской юридической науки и большой рост в последние годы числа докторов юридических наук в Украине? Всегда ли это связано с высоким уровнем защищаемых диссертаций?

– Мы живем в транзитном обществе. Транзитная демократия имеет свои плюсы и минусы. Один из минусов – инфляция научных степеней и то, что в науку «пошло» много представителей иных юридических профессий (прокуроры, госслужащие, судьи, адвокаты и т. д.), с чем и связано увеличение количества защит. Но нельзя сказать, что произошел прорыв или наработка новых знаний в юридической науке. Молодые ученые появляются, но не так много, как хотелось бы. По поводу докторских диссертаций я отвечаю так: как мне в свое время сказал кандидат юридических наук, доцент О.Т. Панасюк, «кандидатами наук становятся после защиты, а докторами сначала становятся, а потом защищаются». К сожалению, у нас пока в этом вопросе сбой, но я думаю, что скоро все поменяется и станет на свои места. Это временное явление. Эти люди не приходят в науку, а проходят мимо, в науке остаются ученые.

Главное знать, кто есть кто, а интересных и актуальных тем хватает во все времена.

– Когда Вы получили ученое звание старший научный сотрудник? За какие заслуги оно присваивается в Украине?

Я получил это звание в 2014 году, оно у нас приравнивается к званию доцента. Сегодня, чтобы получить звание старшего исследователя (так оно называется после изменений в законодательстве), нужно:

– иметь не менее 5 лет научного стажа, научные публикации после защиты диссертации, две из которых должны быть опубликованы в журналах, включенных в наукометрические базы *Scopus* или *Web of Science*;

– сертификат о знании одного из языков стран ЕС на уровне не ниже B2 или не менее 10 статей на английском языке в журналах, которые включены в наукометрические базы *Scopus* или *Web of Science*;

– пройти стажировку или участвовать в международных исследовательских проектах стран, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития или ЕС, или же участвовать в конференциях/симпозиумах, которые проходили в этих странах.

Процедура, конечно, усложнилась, но, думаю, что в краткосрочной перспективе для нового поколения исследователей она не будет непреодолимым барьером. Сегодня аспиранты уже владеют иностранными языками и участвуют в международных исследовательских программах, предложений на участие в которых после 2014 года появилось очень много, в том числе для юристов.

– Какие основные научные школы по трудовому праву и праву социального обеспечения сформировались в Украине? Можно ли связывать их с городами, вузами или критерии выделения научных школ все же другие?

– Я очень критично отношусь к моде на научные школы, еще критичнее – к привязке к городам или вузам. Для меня научная школа – это определенный набор отличающихся оригинальностью теоретических взглядов на проблемы, которые разрабатывают коллективы ученых. Сегодня привязка к городам или университетам весьма условна в связи с высокой мобильностью ученых и обменом информацией. Один человек школой быть не может, даже если у него много учеников, но они

исследуют разную проблематику. Думаю, это больше свойственно естественным наукам.

Можно скорее говорить об ученых, которые профессионально занимаются научной деятельностью и определяют вектор развития современной науки трудового права и права социального обеспечения. Из ключевых фигур в Украине можно назвать профессора П. Д. Пилипенко, доцентов С. Н. Сынчук, В. Я. Бурака и др. (Львовский национальный университет им. Ивана Франко), профессора Г. И. Чанышеву, доцентов И. В. Лагутина, Е. В. Бориченко и др. (НУ «Одесская юридическая академия»), профессоров В. В. Жернакова, О. Н. Ярошенко, доцента А. М. Юшко и др. (Национальный юридический университет им. Ярослава Мудрого), доцента В. Н. Божко (Полтавский юридический институт при Национальном юридическом университете им. Ярослава Мудрого), профессоров В. И. Щербину, В. М. Андриива, доцентов С. В. Венедиктова, О. Т. Панасюка и др. (Киевский национальный университет им. Тараса Шевченко), доцента С. В. Вышневецкую (Национальный авиационный университет), профессора Н. Н. Хуторян, старшего научного сотрудника Я. В. Симутину (Институт государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины), доцента Н. Д. Гетьманцеву (Черновицкий национальный университет им. Юрия Федьковича), доцента И. Ю. Михайлова (Хмельницкий университет управления и права) и других замечательных ученых.

– В настоящее время в Украине произошли существенные изменения в пенсионной системе, в частности государственных служащих. Как Вы можете охарактеризовать такие изменения?

– Я положительно отношусь к происходящим изменениям в пенсионной системе Украины, идеологически я поддерживаю экономический либерализм, который сейчас и развивается. Многого нужно было сделать еще в 2003 году, но тогда политической воли завершить пенсионную реформу не хватило.

Пенсии специальных категорий пенсионеров (VIP-пенсионеров), а это госслужащие, работники прокуратуры, судьи, народные депутаты, дипломаты и другие категории, это все в Украине уже история. Начиная с 2015 года специальные пенсии (для краткости – спецпенсии) в Украине не назначаются. Исключением являются военнослужащие,

так как их право на спецпенсию предусмотрено Конституцией Украины. Бывшая система спецпенсий была дискриминационной, несправедливой, экономически необоснованной и вообще одним из негативных примеров транзитного общества. Об этом я неоднократно писал и предлагал упразднить такую систему. Я очень рад, что эта страница истории права социального обеспечения уже в прошлом. Я считаю, что человеку спецпенсия не нужна, ему нужна высокая зарплата, с которой и получится потом хорошая пенсия.

– Какие направления совершенствования пенсионного законодательства Украины актуальны для дальнейшего повышения эффективности пенсионной системы? Как Вы предполагаете, необходимо ли в Украине кардинально менять систему пенсионного обеспечения?

Систему следует дореформировать, а не менять, внедрить второй уровень накопительной системы, максимально привлечь частный сектор экономики, так как государство – плохой инвестор и способно лишь хранить и минимально индексировать аккумулированные вклады. Право выбора: кому доверять – государству или частным финансовым учреждениям – должно оставаться за гражданином. С ростом экономики мы увидим положительную динамику функционирования и третьего уровня пенсионной системы – негосударственного пенсионного обеспечения. Необходимо укреплять страховые начала пенсионной системы и особенно принцип социальной ответственности граждан. Отходить от патерналистской модели социального государства и внедрять постпатерналистские идеи, при которых государство защищает тех, кто без его помощи не справится. О пенсии нужно думать уже в молодости, а не начиная с предпенсионного возраста. Солидарная система, на мой взгляд, со временем утратит монополию в пенсионном обеспечении и будет гарантировать только минимальную пенсию, а основная пенсия будет складываться из накопительной обязательной и добровольной.

– Все чаще можно встретить публикации украинских ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения, посвященные влиянию европейских стандартов на законодательство Украины. Существенно ли изменилось законодательство о труде и социальной защите в условиях евроинтеграции?

– Законодательство о труде – это боль всех трудовиков Украины, оно, к сожалению, почти не изменилось с советского периода, не учитывает развитие нетипичной занятости, все еще регулирует служебные и корпоративные отношения. Находящийся в парламенте проект Трудового кодекса Украины, который был актуален в начале 2000-х годов, это уже морально устаревший документ, требующий кардинальных изменений. Вместе с тем существенные изменения произошли в сфере занятости населения, отменен запрет (упразднен список профессий) на работу женщин в тяжелых и опасных условиях труда, куда почему-то попали такие профессии, как водитель автобусов, работа в сфере торговли в ночное время и т. д. Сегодня женщина сама решает, где и сколько ей работать, это ее право.

В социальной сфере все развивается более динамично, так как нет единого кодификационного акта. Влияние стандартов ЕС, конечно же, прослеживается, но мы перенимаем лучшее, что в настоящее время предлагает законодательство ЕС. Однако самым важным для нас остается практика Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) и не только касательно Украины, но и других стран Совета Европы. Решения ЕСПЧ – очень ценный источник права, так как устанавливает пределы, где начинается право человека, а где обязанность государства, вскрывает проблемы судебной ветви власти и правоохранительных органов. В комплексе мы расцениваем прецедентную практику ЕСПЧ как ориентир для дальнейшего реформирования правовой системы.

– Долгое время Вы работали в научной сфере – в Институте государства и права имени В. М. Корецкого НАН Украины. С 2018 года Вы назначены на должность начальника правового управления Кассационного гражданского суда в составе Верховного Суда. Сложно ли было начинать работу в новой сфере? Насколько полезен в практической деятельности опыт научной работы?

– Я бы сказал, что это две разные сферы: разница в коллективах, коммуникации и потоках информации, которую ты за день получаешь. В науке ты концентрируешься на одной теме и ее разрабатываешь, собираешь о ней все, что можно найти. В Суде новым для меня было постоянное поступление разнопредметной информации в огромных количествах, которую надо воспринять

и обработать. Вместе с тем работа очень интересная, поскольку на поверхность выходят многие вопросы применения трудового законодательства, его коллизии, пробелы и даже проблемы доктрины.

Правовое управление, руководителем которого я являюсь, включает четыре отдела, связанных с судебной статистикой, обработкой, классификацией, описанием и размещением в базе данных судебной практики по категориям дел, подготовкой информационно-аналитических материалов по результатам анализа судебных решений, аналитической обработкой обращений, в том числе подготовкой заключений Суда на законопроекты в гражданско-правовой сфере, направляемые нам для согласования и подготовки выводов о необходимости обращения в Конституционный Суд Украины, и т. д.

– Какие основные проблемы защиты прав граждан в сфере труда и социальной защиты существуют сегодня в Украине?

Трудовые споры по итогам 2018 года (2138) занимают третье место среди рассмотренных Кассационным гражданским судом дел после споров, которые возникают из договоров (8940), и споров по возмещению вреда (2687). В основном дела касаются восстановления на работе и взыскания задолженности по заработной плате. С появлением в процессуальном законодательстве института малозначительных дел многие трудовые споры могут до кассационной инстанции и не дойти, но этот вопрос открыт и широко дискутируется. Что касается социальной защиты, то социальные споры рассматриваются в Кассационном административном суде (это отдельная юрисдикция), а в суде кассационной инстанции существует отдельная палата по рассмотрению социальных споров. Сегодня решается много коллизионных дел, которые возникли из-за высокой динамики социального законодательства и популистских решений законодателя. Кассационный административный суд имеет процессуальную возможность решить образцовые дела (квазипрецедент) и при подобных обстоятельствах такие дела будут решаться так же. Иначе говоря, принимая одно постановление, Суд может решить 5000 аналогичных дел, и примеры такие уже есть. Это очень эффективный

механизм, помогающий в защите социальных прав граждан.

– Какие у Вас дальнейшие планы в сфере научной деятельности? Будете ли Вы продолжать проводить научные исследования в науке права социального обеспечения либо с учетом практической деятельности намерены поменять сферу научных исследований?

– Я работаю в гражданской юрисдикции, поэтому мой взор все больше падает на трудовое право сквозь призму судебной практики. Заниматься социальными проблемами пока не буду, хотя есть значительные наработки, часть текста монографии по вопросам общей части пенсионного права готова на 60 %.

Сегодня я являюсь научным руководителем двух аспирантов, которых планирую довести до защиты: И. С. Басовой, которая готовит диссертацию на тему «Внутриперемещенные лица как субъект права социальной защиты», и О. Н. Радченко, который пишет диссертацию «Пенсионное обеспечение военнослужащих в Украине».

Еще у меня есть свой блог на сайте «Судебно-юридической газеты», где я регулярно публикую свои статьи, посвященные судебной практике по трудовым и иным спорам. Для меня это новый формат работы, поскольку такие статьи становятся доступны не только научному сообществу, но и большому кругу практикующих юристов, что требует иного стиля и формы подачи информации. В то же время уровень ответственности несколько выше, поскольку такие статьи могут получить общественную рецензию на полученные выводы, которая может быть как отрицательной, так и положительной (пока мои работы оцениваются только положительно). Более того, при подготовке материалов уже понимаешь, что представляешь не просто свое мнение, но и опосредованно позицию Верховного Суда, что обязывает.

– Благодарим Вас за интересное интервью и желаем дальнейших успехов в профессиональной карьере и счастья в личной жизни!

– Спасибо большое. Приезжайте к нам в древний столичный град Киев, мы всегда очень рады гостям из Беларуси.

Беседовала заместитель главного редактора журнала «Трудовое и социальное право», начальник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук И. А. Комоцкая

Г. А. Василевич, доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАН Беларуси, Заслуженный юрист Республики Беларусь, заведующий кафедрой конституционного права юридического факультета Белорусского государственного университета

УДК 349.2

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ

Аннотация

В статье анализируется законодательство о дисциплинарной ответственности должностных лиц за совершение коррупционных нарушений. Дисциплинарная ответственность, являющаяся разновидностью юридической ответственности, рассматривается своего рода средством превенции совершения более тяжких по своим последствиям правонарушений. Нарушение трудовой дисциплины характеризуется с позиции анализа элементов состава правонарушения (субъекта, субъективной стороны, объекта, объективной стороны). Обращается внимание на некоторые пробелы и противоречия в нормативных правовых актах, вносятся предложения по их устранению, а также по совершенствованию правоприменительной практики. В частности, предлагается предусмотренные в действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь основания увольнения за виновные действия работника (увольнение по причине утраты доверия, а также в связи с неподписанием работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией) отнести к мерам дисциплинарного взыскания, установив более длительные сроки для их применения с момента совершения виновных действий.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, коррупционные правонарушения, дисциплинарный проступок.

Введение

Противодействие коррупции, борьба с ней предполагают применение широкого комплекса мер организационного, воспитательного и юридического характера. Среди них одно из важных мест занимает юридическая ответственность. Значительное внимание, когда речь идет о борьбе с коррупцией, уделяется мерам уголовной ответственности. Однако, на наш взгляд, привлечение к уголовной ответственности является крайней мерой. Желательно, как только возникают сомнения в «благонадежности» должностного лица, особенно занимающего коррупциогенные должности, т. е. должности, выполнение обязанностей по которым связано с распоряжением материальными ценностями, заключением контрактов (договоров) на осуществление государственных закупок, аренды помещений и т. п., использовать упреждающие совершения преступлений меры. Их широкий спектр содержит институт дисциплинарной ответственности. Несмотря на то что во-

просам дисциплинарной ответственности уделяли внимание многие ученые-юристы (А. А. Греченков, О. С. Курылёва, Т. М. Петоченко, В. Н. Смирнов, Л. А. Сыроватская, К. Л. Томашевский, Г. Б. Шишко и др.), вопросы использования норм данного института в борьбе с коррупцией глубоко не анализировались. В данной статье будет сконцентрировано внимание на возможностях дисциплинарной ответственности, являющейся разновидностью юридической ответственности, выступающей в том числе средством превенции совершения более тяжких по своим последствиям правонарушений. Обращается внимание на позитивный российский опыт в данной области отношений.

Основная часть

Стоит напомнить, что дисциплинарная ответственность устанавливается за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, которое является дисциплинарным проступком.

ком. За совершение дисциплинарного проступка наниматель вправе наложить дисциплинарное взыскание и (или) применить меры дисциплинарного воздействия.

К дисциплинарным взысканиям ч. 1 ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) относят: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение (п. 4, 5, 7–9 ст. 42, п. 1 и 5¹ ст. 47). Для отдельных категорий работников с особым характером труда (например, железнодорожного транспорта общего пользования, авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь) могут предусматриваться и другие меры дисциплинарного взыскания (ст. 204).

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является трудовое правонарушение, т. е. дисциплинарный проступок. Отметим, что известный российский ученый в области трудового права Л. А. Сыроватская разграничивала трудовое правонарушение и дисциплинарный проступок, имея в виду различные виды ответственности по трудовому праву – дисциплинарную и материальную [1, с. 40–47]. Однако в основе применения материальной ответственности также находится нарушение трудовой дисциплины. При этом конструктивным является подход указанного автора к характеристике нарушения трудовой дисциплины с позиции анализа элементов состава правонарушения [1, с. 48–54].

Для дисциплинарного проступка характерен ряд признаков: противоправность, виновность, наказуемость.

В юридической литературе велись споры относительно того, присуща ли общественная опасность всем правонарушениям или только преступлениям. Ссылаясь на труды М. Д. Шаргородского и Д. Н. Бахраха, Ю. А. Денисов показал различия в позициях ученых по данному вопросу. М. Д. Шаргородский считал, что всем правонарушениям, в том числе преступлениям, присуща общественная опасность. Общественную опасность Д. Н. Бахрах увязывал с угрозой причинения существенного вреда общественным отношениям. Он рассматривал проступки как вредные для общества [2, с. 25–27]. Однако Д. Н. Бахрах не определял, какие по своему содержанию правонарушения причиняют существенный вред и что можно считать таким вредом. Полагаем, что в силу огромного отрицательного воздействия на сферу управления, на развитие нормальных социально-экономических отношений коррупционные правонарушения, в том

числе не выходящие за рамки дисциплинарного проступка, имеют общественную опасность.

В некоторых случаях ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей может быть квалифицировано как административное или уголовное правонарушение (преступление). Общественная опасность деяния зависит от таких признаков, как место, время, способ совершения проступка, размер ущерба, наступившие последствия и др. [3, с. 44].

Трудовые и связанные с ними отношения регулируются Конституцией Республики Беларусь, ТК Беларуси, иными актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными правовыми актами, заключенными и принятыми в соответствии с законодательством, а также трудовыми договорами. Среди актов, имеющих специальную антикоррупционную направленность, назовем Закон Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией», Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь», а также Уголовный кодекс Республики Беларусь, Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях и т. д.

Дисциплинарному проступку, как и любому правонарушению, присущи субъективные и объективные признаки, т. е. он отличается своим составом. Элементами состава проступка являются субъект и субъективная сторона, объект и объективная сторона.

Субъектом трудового правонарушения является работник. Однако когда речь идет о коррупционном правонарушении, то мы имеем дело со специальным субъектом, который указан в законе.

В ст. 1 Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3 «О борьбе с коррупцией» (далее – Закон «О борьбе с коррупцией») раскрыто понятие «коррупция» – это умышленное использование государственным должностным или приравненным к нему лицом либо иностранным должностным лицом своего служебного положения и связанных с ним возможностей в целях противоправного получения имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для себя или третьих лиц, а равно подкуп государственного должностного или приравненного к нему лица либо иностранного должностного лица путем предоставления им имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для них или для третьих лиц с тем, чтобы это государственное должностное или приравненное к нему лицо либо

иностранные должностные лица совершили действия или воздержались от их совершения при исполнении своих служебных (трудовых) обязанностей, а также совершение указанных действий от имени или в интересах юридического лица, в том числе иностранного.

Таким образом, в указанном Законе определены деяния, которые рассматриваются как коррупционные, а также субъекты совершения таких деяний: 1) государственные должностные лица; 2) приравненные к ним лица; 3) иностранные должностные лица.

Особый интерес представляет категория работников, которая наделяется правом совершения юридических значимых действий. Они в обычной ситуации при выполнении своих обязанностей могут и не относиться к должностным лицам, но в иных ситуациях в силу наделения соответствующими полномочиями приобретают статус должностного лица на период осуществления тех или иных действий. На это было обращено внимание в Заключении Конституционного Суда Республики Беларусь от 12 ноября 2001 г. № 3-129/2001 «О соответствии Конституции положения пункта 3 части четвертой статьи 4 Уголовного кодекса Республики Беларусь и основанной на нем практики применения понятия должностного лица по признаку совершения юридически значимых действий» [4].

Конституционный Суд отметил, что Пленум Верховного Суда в постановлении от 4 июня 1993 г. № 4 «О судебной практике по делам о злоупотреблении властью или служебными полномочиями, превышении власти или служебных полномочий, служебной халатности, должностном подлоге» (с последующими изменениями и дополнениями; в настоящее время утратило силу) указал следующее: «Работники государственных, кооперативных и общественных организаций, предприятий, учреждений, которые выполняют сугубо профессиональные или технические обязанности, должностными лицами не являются. Такие работники могут быть субъектом преступлений против интересов службы в том случае, если наряду с осуществлением профессиональных или технических обязанностей на них в установленном порядке возложено и исполнение организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций либо выполнение юридически значимых действий (например, врач – за злоупотребление полномочиями, связанными с выдачей листков нетрудоспособности или с участием в

работе ВТЭК, призывных комиссий; преподаватель – за нарушение обязанностей, возложенных на него как на члена квалификационной или экзаменационной комиссии; учитель или воспитатель – за неисполнение возложенных на них обязанностей по обеспечению порядка и безопасности во время проведения мероприятий или занятий)» [4].

Такое разъяснение ориентировало практику на ограничительное понимание должностного лица по признаку совершения им юридически значимых действий. При этом не был обеспечен единый подход к решению вопроса о том, являются ли должностными лицами по признаку совершения юридически значимых действий преподаватели высших или средних специальных учебных заведений, принимающие курсовые экзамены либо зачеты.

Конституционный Суд отметил, что юридически значимыми признаются такие действия, в результате совершения которых наступают или могут наступить правовые последствия в виде возникновения, изменения или прекращения правоотношений. В связи с этим Конституционный Суд отмечает, что к лицам, уполномоченным на совершение юридически значимых действий, следует относить не только преподавателей, которые выполняют свои обязанности в качестве членов квалификационных или экзаменационных комиссий, но и преподавателей, принимающих у студентов или учащихся курсовые экзамены либо зачеты.

Таким образом, лица, выполняющие юридически значимые действия, могут быть признаны должностными лицами и привлекаться к дисциплинарной ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства. Этот вывод важен, потому что правоохранительные органы достаточно часто сталкиваются с такой проблемой, как работа комиссий, создаваемых для проведения процедуры государственных закупок. Эти комиссии создаются в организациях по приказу руководителя. Член комиссии совершает юридически значимые действия (участвует в принятии решения), даже если такой работник в силу своей трудовой функции обычно не выполняет организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей [5].

Полагаем, что нарушение антикоррупционного законодательства членом указанной комиссии, являющимся государственным должностным лицом, выступает основанием для привлечения его

к дисциплинарной ответственности, включая увольнение по основанию, предусмотренному в п. 5¹ ст. 47 ТК Беларуси.

Субъективная сторона коррупционного дисциплинарного проступка заключается в психическом отношении правонарушителя к совершенному деянию и наступившим последствиям. Полагаем, что такие проступки могут быть совершены умышленно или по неосторожности.

Объектом коррупционного дисциплинарного проступка являются общественные отношения, урегулированные антикоррупционным законодательством в контексте с исполнением трудовых обязанностей.

Объективную сторону коррупционного дисциплинарного проступка составляет внешнее проявление деяния правонарушителя, что влечет определенные последствия и находится в причинной связи деяния с наступившим результатом. В данном случае речь идет о противоправном поведении: совершение запрещенного действия или неисполнение предусмотренного нормой права действия.

В ст. 53 ТК Беларуси для работников установлены общие обязанности. Они развиваются в специальных актах антикоррупционной направленности. Например, соответствующие ограничения предусмотрены в ст. 17–20, 25, 37 Закона «О борьбе с коррупцией».

Так, в ст. 17 указанного Закона определен широкий спектр ограничений, устанавливаемых для государственных должностных и приравненных к ним лиц. В частности, государственное должностное лицо не вправе:

заниматься предпринимательской деятельностью лично либо через иных лиц, оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение;

быть представителем третьих лиц по вопросам, связанным с деятельностью государственного органа, иной организации, служащим (работником) которого (которой) оно является, либо подчиненного (подчиненной) и (или) подконтрольного (подконтрольной) ему (ей) государственного органа, иной организации;

принимать имущество (подарки), за исключением сувениров, вручаемых при проведении протокольных и иных официальных мероприятий, или получать другую выгоду для себя или для третьих

лиц в виде работы, услуги в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей.

Отметим наличие существенных расхождений между ограничениями, устанавливаемыми для государственных должностных и приравненных к ним лиц, которые содержатся в ст. 17 Закона «О борьбе с коррупцией», и ограничениями, установленными для государственных служащих в ст. 22 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь». Такая практика неприемлема, нормы должны быть упорядочены и определять единые подходы, чтобы избежать разночтений при их толковании и решении вопроса о привлечении к дисциплинарной или иной ответственности.

Дисциплинарным проступком является принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в связи с исполнением обязанностей государственного должностного лица. (*Конфликт интересов* – ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).) Так, согласно ст. 21 Закона «О борьбе с коррупцией» государственное должностное лицо обязано уведомить в письменной форме своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого оно находится, о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, и вправе в письменной форме заявить самоотвод от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по службе (работе), которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов. Несоблюдение должностным лицом о конфликте интересов может быть расценено как дисциплинарное правонарушение с его стороны.

Одной из обязанностей государственного служащего, должностного лица является ежегодное декларирование его доходов и имущества, а в некоторых случаях доходов и имущества супруги (супруга), несовершеннолетних детей.

Законом «О борьбе с коррупцией» предусмотрены случаи, когда меры ответственности за нарушение законодательства о декларировании доходов и имущества не применяются. Например, при указании в декларации о доходах и имуществе

неполных сведений о доходах, если размер доходов, не указанных в декларации о доходах и имуществе, не превышает 10 % общей суммы доходов, подлежащих обязательному декларированию; недостоверных сведений о размере доходов, если размер доходов, недостоверно указанный в декларации о доходах и имуществе, превышает фактический размер таких доходов не более чем на 10 % и др. Полагаем, такая формулировка Закона «О борьбе с коррупцией» исключает также дисциплинарную ответственность.

Однако следует обратить внимание на следующее обстоятельство. Согласно п. 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [6] трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по такому основанию, признаваемому дискредитирующим обстоятельством увольнения (далее – дискредитирующие обстоятельства), как непредставление государственным служащим декларации о доходах и имуществе или умышленное внесение в декларацию о доходах и имуществе неполных либо недостоверных сведений (подп. 6.22). Иначе говоря, не предусматривается возможность учета 10-процентного расхождения в данных. Согласно ч. 3 ст. 101 Конституции Республики Беларусь «Палаты могут регулировать законом отношения, возникшие на основе декретов, которые отменены». Однако указанный Декрет продолжает действовать и сохраняет свою юридическую силу.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры такого взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника в организации.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

Наиболее суровой мерой дисциплинарной ответственности является увольнение работника за коррупционные деяния. К дисциплинарным взысканиям законодатель, в частности, отнес уволь-

нение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 1 ст. 47 ТК Беларуси), а также прекращение трудового договора по п. 5¹ указанной статьи за нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения. К дисциплинарным взысканиям не отнесено увольнение по причине неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией (п. 5 ст. 47 ТК Беларуси), а также в связи с утратой доверия за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47 ТК Беларуси). Заметим, что ранее мы обращали внимание на необходимость расширения в законодательном порядке круга лиц, которые могут подпадать под действие данного основания прекращения трудового договора [7]. Полагаем, что трехгодичный срок приемлем и для наших условий. Вместе с тем, если речь идет о длящемся трудовом правонарушении, начавшемся более трех лет, срок для применения меры дисциплинарного взыскания следует считать по общему правилу, т. е. увольнение или иное дисциплинарное взыскание можно применять в течение месяца со дня его обнаружения.

Увольнение по п. 2 и 5 ст. 47 ТК Беларуси осуществляется в связи с совершением виновных действий работника. Еще в советский период в трудовом законодательстве такие основания прекращения трудового договора, как утрата доверия, совершение аморального проступка, не определяли как меры дисциплинарного взыскания. Это давало основание на практике «вывести» их из-под действия правил о сроках привлечения к дисциплинарной ответственности. Судебная практика была ориентирована на учет при рассмотрении споров о восстановлении на работе указанных лиц «сроков с момента совершения правонарушения, с момента обнаружения проступка, поведение

работника» и т. п. Полагаем, что это не гарантировало соблюдение равенства всех перед законом и судом, так как не обеспечивался единообразный подход к применению норм.

Желательно установление стандартных подходов, а именно общих правил, предусмотренных в ст. 200 ТК Беларуси.

Однако для определенных дисциплинарных проступков, которые обычно имеют латентный характер, вполне разумно установить исключения. В этой части импонирует подход российского законодателя. Во-первых, непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах и тому подобное могут служить основанием для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации; далее – ТК России). Во-вторых, дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК России).

Законом «О борьбе с коррупцией» (ст. 22) предусмотрены основания для отказа в назначении на руководящую должность, приеме на государственную службу. Установлено также, что лица, совершившие тяжкое или особо тяжкое преступление против интересов службы либо тяжкое или особо тяжкое преступление, сопряженное с использованием должностным лицом своих служебных полномочий, не могут быть приняты на государственную службу. Полагаем, что в данном случае положение Закона не вполне корректно: на государственную службу не должны приниматься лица, вообще имеющие судимость, а не только совершившие тяжкое или особо тяжкое преступление против интересов службы либо тяжкое или особо тяжкое преступление, сопряженное с использованием должностным лицом своих служебных полномочий. Не вполне корректно изложены и п. 1.10¹ и 1.10² Закона «О государственной службе в Республике Беларусь», в которых соответственно установлен запрет на государственную службу лиц при наличии у них судимости и лиц, совершивших тяжкое или особо тяжкое преступление против интересов службы либо тяжкое или особо тяжкое преступление, сопряженное с использованием

должностным лицом своих служебных полномочий, поскольку в данном случае эти лица также имеют судимость.

В качестве дополнительного основания привлечения руководителей государственных органов и иных государственных организаций к дисциплинарной ответственности предусмотрено нарушение порядка приема лиц на государственную службу, выдача характеристик на работников, содержащих заведомо недостоверную информацию, что является грубым нарушением служебных (трудовых) обязанностей. Это влечет за собой привлечение руководителя к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от занимаемой должности (увольнения) в порядке, установленном законодательными актами.

В теории и на практике возникают вопросы о правомерности применения к лицу мер, предусмотренных различными видами юридической ответственности, о возможности сочетания дисциплинарной и административной ответственности (например, для членов комиссий, занимающихся вопросом государственных закупок), дисциплинарной, административной и уголовной и т. д. Такого рода вопросы были предметом рассмотрения Верховного Суда Российской Федерации и Европейского суда по правам человека. В литературе обращается внимание на позицию этих инстанций. Отмечено, что считается недопустимым привлечение за одно и то же правонарушение к административной и уголовной ответственности или повторное привлечение в рамках одного вида юридической ответственности за одно и то же деяние [8, с. 70–72, 81–91]. Полагаем, что и в нашей практике следует руководствоваться такой правовой позицией.

Заключение

Мы выступаем за то, чтобы действовать разумно, с учетом всего комплекса последствий: если есть возможность пресечь правонарушение еще на стадии дисциплинарного проступка, то целесообразнее это сделать. Неотвратимость ответственности должна быть обеспечена, но важна своевременность выявления негативных фактов. Не следует «накапливать» нарушения работника для того, чтобы в итоге наказать его в уголовном порядке. Лучше своевременно привлечь должностное лицо к дисциплинарной ответственности, даже применив к нему увольнение, чем допускать совершение им деяний, за которые он понесет

ответственность в виде лишения свободы. В таком случае страдает не только данное лицо, но также несет издержки общество и государство. Не является панацеей, но может быть определенным подспорьем для противодействия коррупции закрепление в законе о государственной службе права нанимателя направлять отдельных должностных лиц для проверки на полиграфе с целью выявления незаконной деятельности (что должно быть указано в трудовом контракте) и по итогам проверки принимать решение о пребывании в должности. Прием на некоторые должности также мог бы осуществляться после прохождения проверки на полиграфе [9, с. 185]. Отказ от включения в трудовой контракт данного требования может быть основанием для отказа в приеме на работу, как и отказ от прохождения проверки на полигра-

фе – основанием для расторжения контракта. Однако увольнение за виновные деяния допустимо лишь при условии доказательств вины иными средствами.

За коррупционное деяние лицо может быть привлечено к дисциплинарной ответственности, а также к уголовной и гражданско-правовой. Возможно, что, исходя из характера правонарушения, уполномоченный орган (субъект власти) ограничится только привлечением к дисциплинарной ответственности, если не имеется оснований для применения мер, предусмотренных иными видами юридической ответственности.

Действующее антикоррупционное законодательство должно иметь большую профилактическую направленность, исключать коллизии, обеспечивать однозначное его применение.

Список цитированных источников

1. Сыроватская, Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
2. Денисов, Ю. А. Общая теория правонарушения и ответственности / Ю. А. Денисов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. – 144 с.
3. Василевич, Г. А. Административно-деликтное право: учеб. пособие / Г. А. Василевич, С. Г. Василевич, С. В. Добрян. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 648 с.
4. О соответствии Конституции положения пункта 3 части четвертой статьи 4 Уголовного кодекса Республики Беларусь и основанной на нем практики применения понятия должностного лица по признаку совершения юридически значимых действий : заключение Конституционного Суда Респ. Беларусь, 12 нояб. 2001 г., № 3-129/2001 // КонсультантПлюс. Беларусь // ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
5. Об административной ответственности в сфере государственных закупок : письмо Министерства торговли Респ. Беларусь, 15 дек. 2015 г., № 14-07/1488К // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
6. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
7. Василевич, Г. А. К вопросу о необходимости расширения оснований прекращения трудового договора (контракта) в связи с утратой доверия / Г. А. Василевич // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 3. – С. 39–43.
8. Василевич, С. Г. Актуальные проблемы административно-деликтного права на современном этапе / С. Г. Василевич. – Минск : БГУ, 2017. – 279 с.
9. Василевич, Г. А. Актуальные направления противодействия коррупции в Республике Беларусь на современном этапе / Г. А. Василевич, – Минск : Беларуская навука, 2018. – 202 с.

Summary

The article analyzes the legislation on disciplinary accountability of officials for committing corruption offenses. Disciplinary responsibility, which is a type of legal responsibility, is considered a kind of means of preventing the commission of more serious offenses. Violation of labour discipline is characterized from the standpoint of analysis of the elements of the offense (the subject, the subjective side, the object, the objective side). Attention is drawn to some of the gaps and contradictions in the regulatory legal acts, proposals are made to eliminate them, as well as to improve law enforcement. In particular, it is proposed that the grounds for dismissal for an employee's actions (dismissal due to loss of trust due to non-signing by an employee who is a government official, a written obligation to comply with the restrictions provided by anti-corruption legislation) should be provided for disciplinary measures by setting longer periods for the application of these measures from the time they are committed the current by the Labour Code of the Republic of Belarus.

Key words: disciplinary responsibility, corruption offenses, disciplinary offense.

Статья поступила в редакцию 24.01.2019

И. А. Шестеряков, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии

И. В. Шестерякова, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии

УДК 349.222

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ: ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Аннотация

В статье рассматриваются особенности трудовых отношений работников, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. В работе проанализированы международные нормы, российское трудовое законодательство, руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации и правоприменительная практика. Авторы поставили цель выявить особенности правового регулирования трудовых отношений работников, заключивших трудовые договоры с работодателями – субъектами малого предпринимательства, отнесенными к микропредприятиям. В статье исследован вопрос об особенностях трудовых отношений работников, работающих на микропредприятиях, выявлены особенности доказывания факта возникновения трудовых отношений между указанными субъектами, проанализированы случаи из судебной практики. Анализ трудового законодательства и правоприменительной практики позволил сделать вывод о том, что при установлении факта трудовых отношений работников микропредприятий суды исходят из полного набора признаков трудовых отношений (ст. 15, 56 Трудового кодекса Российской Федерации), что не всегда отвечает интересам работников.

Ключевые слова: *работник, работодатель, трудовое, микропредприятия, пленум, международные.*

Введение

Рекомендация Международной организации труда (далее – МОТ) от 31 мая 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении» предусматривает, что государства должны гарантировать эффективную защиту работников, выполняющих работу в условиях индивидуального трудового правоотношения. Для этого необходимо разрабатывать рекомендации для работодателей и работников о признании факта существования трудового правоотношения; вести борьбу со скрытыми формами трудовых отношений (например, в случае заключения с работником договоров гражданско-правового характера). Это необходимо для того, чтобы гарантировать защиту всем работающим, работ-

никам и работодателям обеспечить доступ к надлежащим, быстрым, недорогим, справедливым и действенным процедурам и механизмам разрешения споров, касающихся существования и содержания индивидуального трудового правоотношения, а также соблюдение и эффективное применение законодательства и нормативных правовых актов об индивидуальном трудовом правоотношении [1].

В настоящей статье проанализируем законодательные шаги, предпринятые в этом направлении Российской Федерацией применительно к регламентации установления трудовых отношений в микропредприятиях, а также коснемся проблем, с которыми сталкиваются работники в судебной практике по данной категории трудовых споров.

Основная часть

Учитывая вышеуказанную рекомендацию МОТ, а также в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 348-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» [2] Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК России) был дополнен главой 48.1 «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», вступившей в действие с 1 января 2017 г.

Представляется, что появление такой главы связано с реализацией основных задач трудового законодательства. Она охватывает достаточно большое количество вовлекаемых в сферу действия трудового законодательства работников и работодателей, что в конечном итоге способствует снижению объема теневой занятости. Считаем, что появление этой главы позволило обеспечить защиту значительной части трудоспособного населения России. Так, по состоянию на 10 февраля 2019 г. работодателей, отнесенных к малому предпринимательству в Российской Федерации, насчитывается 6 058 279, в которых занято 15 843 300 человек. К субъектам малого предпринимательства относятся: микропредприятия (5 789 479, на которых занято 7 503 157 работников), малые предприятия (250 027, на которых работает 6 529 205 человек), индивидуальные предприниматели (27 272, у которых работают 732 144 человека), индивидуальные предприниматели, имеющие статус юридического лица (222 275, у которых работает 5 797 061 человек) [3].

В части первой ст. 309.1 ТК России законодатель, применяя отсылочную норму, не определяет конкретно, кто является работодателем – субъектом малого предпринимательства (включая работодателей – индивидуальных предпринимателей), отнесенным к микропредприятиям. В связи с этим считаем необходимым выделить следующие критерии, дающие основания для отнесения к работодателям – микропредприятиям как субъектам малого предпринимательства:

– конкретная организационно-правовая форма: хозяйственные общества, хозяйственные товарищества, хозяйственные партнерства, производ-

ственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства, индивидуальные предприниматели [4];

– среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год: до 100 человек – для малых предприятий (среди малых предприятий выделяются микропредприятия – до 15 человек). Для отдельных видов предпринимательской деятельности предельная численность может повышаться [5];

– доход от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, который не может превышать: для микропредприятий – 120 млн руб., а для малых предприятий – 800 млн руб. [6].

Организационно-правовая форма собственности и другие критерии, дающие основания для отнесения работодателя к субъектам малого предпринимательства (микропредприятиям), выступают фактором дифференциации, позволяющим определить особенности правового регулирования трудовых отношений таких работников, которые заключаются в том, что:

1) они регулируются как с помощью общих (ст. 5 ТК России), так и специальных норм трудового права, устанавливающих особенности регулирования труда, обусловленные организационно-правовой формой работодателя (ст. 309.1, 309.2 ТК России);

2) существует возможность для работодателя отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.);

3) отсутствует коллективно-договорное регулирование. Однако государственные инспекторы нередко привлекают к административной ответственности работодателя – субъекта малого предпринимательства за отсутствие локальных нормативных актов по ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) [7, 8];

4) используется более детальная регламентация индивидуального договорного регулирования. Это находит отражение в том, что постановлением Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 г. № 858 была утверждена типовая фор-

ма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микро-предприятиям [9]. Помимо полного наименования работодателя в трудовом договоре могут быть предусмотрены сведения о представителе работодателя, которым признается лицо, осуществляющее от имени работодателя полномочия по привлечению работников к трудовой деятельности. Они могут быть возложены не только в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, заключенным с этим лицом трудовым договором, но и иным способом, который выбран работодателем [10].

Эти особенности не должны снижать уровень трудовых прав и гарантий работников.

Проанализировав существующую судебную практику, приходим к выводу о том, что можно выделить следующие категории дел, связанных с применением труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям:

1) о взыскании задолженности по заработной плате, среднего заработка на период трудоустройства, денежной компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда [11];

2) признание факта наличия (отсутствия) трудовых отношений. Именно на это обстоятельство указывается в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 (ч. 1 п. 17).

Рассмотрим пример из судебной практики:

Г. обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Н. о взыскании заработной платы и признании факта трудовых отношений. В обосновании иска указано, что истец с 4 января по 23 марта 2017 г. работал в качестве разнорабочего без заключения трудового договора. Сумма задолженности по заработной плате за период работы составила 25 000 руб. Ответчик иск не признал, но подтвердил, что истец в период с 4 января по 15 марта 2017 г. работал у него в качестве разнорабочего. Трудовой договор не оформлялся. Г. не всегда работал полный рабочий день, неделю по болезни отсутствовал. По окончании работы ответчик деньги Г. не выплатил. По факту работы Г. без оформления трудовых отношений прокуратура района и государ-

ственная инспекция труда Псковской области проводили проверку, Н. привлечен к административной ответственности. Суд, рассматривая дело, отметил, что юридически значимыми обстоятельствами, подтверждающими трудовые отношения между сторонами, являются обстоятельства, свидетельствующие о достижении сторонами соглашения о личном выполнении работником за определенную сторонами плату конкретной трудовой функции, его подчинении правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, независимо от оформления такого соглашения в порядке, установленном ТК России при фактическом допущении к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

В судебном заседании установлено, что в период с 4 января по 23 марта 2017 г. истец фактически был допущен к работе с ведома ответчика Н. (работодателя) и работал в качестве разнорабочего без заключения трудового договора. В его трудовые обязанности входили ремонт транспортных средств, заготовка дров на делянке в лесу, чистка елочных насаждений, т. е. истцу было определено место работы, он имел доступ к рабочему месту и выполнял трудовую функцию в интересах работодателя. Данный факт нашел подтверждение в ходе судебного разбирательства и стороной ответчика не оспаривался. Указанные обстоятельства подтверждены совокупностью собранных по делу доказательств: объяснениями самого истца и ответчика, данными ими в ходе проведения прокурорской проверки Дедовичского района; справкой государственного инспектора труда, согласно которой при проведении совместной выездной проверки с прокуратурой у ответчика выявлены нарушения трудового законодательства (отсутствие локальных правовых актов, Г. допущен к выполнению работ без заключения трудового договора), а также постановлением о возбуждении дела об

административном правонарушении от 15 мая 2017 г. в отношении Н. [12].

Согласно разъяснениям, содержащимся в абз. 3 п. 8 и в п. 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации», если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК России должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель (или его уполномоченный представитель) обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме. К характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 применено расширительное толкование в отношении доказывания наличия факта трудовых отношений. Доказательствами могут быть свидетель-

ские показания, аудио- и видеозаписи, письменные доказательства (оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода/ ухода работников на работу и с работы; документы кадровой деятельности работодателя; графики работы (сменности); графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанности по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материаль-

ной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя; заполняемые и подписываемые работником товарные накладные,

счета-фактуры, копии кассовых книг полученной выручки, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты выполненных работ, журнал посетителя, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда (журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда) и др.). Судебная практика также признает доказательством наличия трудовых отношений направление органа

Судебная практика также признает доказательством наличия трудовых отношений направление органа службы занятости, в котором содержатся сведения о направлении гражданина к конкретному работодателю, указывается должность, вид поручаемой работы, режим работы, информация о факте трудоустройства у данного работодателя.

К характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

службы занятости, в котором содержатся сведения о направлении гражданина к конкретному работодателю, указывается должность, вид поручаемой работы, режим работы, информация о факте трудоустройства у данного работодателя.

Представляется, что не всегда наличие названных обстоятельств применяется судами для установления факта наличия трудовых отношений. Например, в Определении Верховного Суда Российской Федерации № 34-КГ17-10 по требованию о признании отношений трудовыми [13] отмечается, что отсутствие трудовых отношений, по мнению судебных инстанций, было обосновано ссылками на следующие обстоятельства: отсутствие табеля рабочего времени, трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, невнесение записей в трудовую книжку. Однако отсутствие таких обстоятельств, как справедливо отметила Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, является свидетельством не отсутствия трудовых отношений, а свидетельством допущенных работодателем нарушений по надлежащему оформлению трудовых отношений. Поэтому считаем, что при признании факта трудовых отношений важно выяснить наличие их признаков, причем даже не в полной совокупности.

Заключение

При установлении факта трудовых отношений работников микропредприятий суды исходят из полного набора признаков трудовых отношений (ст. 15, 56 ТК России). Однако анализ российского

трудового законодательства и правоприменительной практики позволяет сделать вывод о том, что не все признаки трудовых отношений, указанные законодателем, можно выявить в трудовых отношениях работников, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» 2006 года устанавливает правовую презумпцию существования индивидуального трудового правоотношения и в том случае, когда определено наличие даже одного или нескольких признаков.

Действующие постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации (от 17 марта 2004 г. № 2 и от 29 мая 2018 г. № 15) указывают на необходимость установления судами совокупности характерных признаков трудового правоотношения для признания факта наличия таких отношений: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; обеспечение работодателем условий труда; возмездный характер.

Считаем, что такой подход противоречит указанной Рекомендации МОТ, что не позволяет в полной мере эффективно защищать трудовые права сторон трудового правоотношения (работник и работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям).

Список цитированных источников

1. О трудовом правоотношении [Электронный ресурс] : Рекомендация Международной организации труда, 31 мая 2006 г., № 198 // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm. – Дата доступа: 03.01.2019.
2. О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : Федеральный закон, 3 июля 2016 г., № 348-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 27 (ч. 2). – Ст. 4281.
3. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://msp.nalog.ru/>. – Дата доступа: 10.02.2019.
4. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : Федеральный закон, 24 июля 2007 г., № 209-ФЗ : в ред. от 03.08.2018 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 31. – Ст. 4006; 2018. – № 32 (ч. 1). – Ст. 5106.
5. О предельном значении среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год для средних предприятий – хозяйственных обществ, хозяйственных партнерств, которые осуществляют в качестве основного вида деятельности предпринимательскую деятельность в сфере легкой промышленности : постановление Правительства Рос. Федерации, 22 нояб. 2017 г., № 1412 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2017. – № 49. – Ст. 7453.

6. О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства : постановление Правительства Рос. Федерации, 4 апр. 2016 г., № 265 // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 15. – Ст. 297.
7. Решение Хабаровского краевого суда по делу № 21-85/2018 об административном правонарушении от 31 января 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-xabarovskij-kraevoj-sud-xabarovskij-kraj-s/act-580335469/>. – Дата доступа: 02.02.2019;
8. Решение Московского городского суда от 30.06.2017 по делу № 7-8284/2017 об отмене актов о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. – Дата доступа: 02.02.2019.
9. О Типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем-субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям : постановление Правительства Рос. Федерации, 27 авг. 2016 г., № 858 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 36. – Ст. 5414.
10. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации, 29 мая 2018 г., № 15 // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. – 2018. – № 7.
11. Решение Киреевского районного суда Тульской области по делу № 2-696/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-kireevskij-rajonnyj-sud-tulskaya-oblast-s/act-561296209/>. – Дата доступа: 02.02.2019.
12. Решение Дедовичского районного суда Псковской области по делу № 2-291/2017 от 8 июня 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-dedovichskij-rajonnyj-sud-pskovskaya-oblast-s/act-558163267/>. – Дата доступа 02.02.2019.
13. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2018 г № 34-КГ17-10 по требованию о признании отношений трудовыми [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. – Дата доступа: 02.02.2019.

Summary

The article discusses the features of the labour relations of employees working for employers-small businesses that are classified as micro-enterprises. The work analyzes international norms, Russian labour legislation, guiding explanations of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation and law enforcement practice. The authors set a goal to identify the features of the legal regulation of labour relations of employees who have entered into employment contracts with employers-small business entities that are classified as micro-enterprises. The article examines the issue of the specifics of labour relations of employees working in micro-enterprises, reveals the specifics of proving the fact of the emergence of labour relations between these entities, analyzes cases from judicial practice. An analysis of labour laws and law enforcement practices led to the conclusion that when establishing the fact of labour relations of microenterprise workers, the courts proceed from the full set of signs of labour relations (Art. 15, 56 of the Labour Code of the Russian Federation), which is not always in the interests of employees.

Key words: employee, employer, labour, micro enterprise, Plenum, international.

Статья поступила в редакцию 10.02.2019

Г. В. Шония, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА)

УДК 349.22

ПРИНЦИПЫ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ В СФЕРЕ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Аннотация

Международные договоры в сфере труда играют большую роль в соблюдении трудовых прав граждан. Если еще несколько десятилетий назад международные договоры, содержащие нормы трудового права, принимались в рамках Международной организации труда и международных организаций регионального характера, то сегодня эти договоры принимаются в рамках иных (в том числе финансовых) международных организаций, в форме торговых соглашений и т. д. В свете сказанного важно выяснить вопрос о принципах, касающихся международных договоров в сфере труда. Как известно, принципы, на которых строится порядок их заключения и исполнения, являются предметом рассмотрения отрасли международного публичного права, однако принципы международных договоров, содержащих нормы трудового права, имеют свои отличительные признаки.

Ключевые слова: труд, Международная организация труда, работник, работодатель, международный договор.

Введение

Международные договоры, содержащие нормы трудового права, являются предметом исследования как ученых в области международного права, так и представителей науки трудового права (К. Н. Гусов, М. Н. Курилин, И. Я. Киселев, Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов, М. В. Лушникова, Е. А. Ершова, К. Л. Томашевский, И. В. Шестерякова и др.). Следует отметить, что международный договор представляет собой форму выражения международных норм о труде, которые содержатся в конвенциях, рекомендациях, пактах, декларациях и т. д. Международные договоры затрагивают не только обязанности государств по различным вопросам, но и непосредственно трудовые права работников, поэтому важным представляется рассмотреть вопрос о принципах их действия.

Основная часть

Принципы международных договоров, содержащих нормы трудового права, – это отправные начала, характеризующие их заключение, содержание и исполнение.

Руководствуясь ст. 38 Статута Международного Суда Организации Объединенных Наций, можно сделать вывод, что принципы, касающиеся международных договоров, содержащих нормы

трудового права, закрепляются в международных конвенциях (общих и специальных), обычаях, признанных в качестве правовой нормы, и в общих принципах права, признанных цивилизованными народами.

В научной литературе по международному и международному трудовому праву среди ученых нет единого мнения о том, какие именно это принципы. Они сводятся к тому, что международные договоры, содержащие нормы трудового права, как и все международные договоры, должны соответствовать общепризнанным принципам и нормам международного права. Общепризнанные принципы и нормы международного права, по меткому выражению О. И. Тиунова, «это такие его установления, которые являются существенными по содержанию и особо важными по своей значимости для функционирования государств на международной арене и для создания благоприятных внешних условий обеспечения жизнедеятельности народов [1]. Под общепризнанными принципами и нормами международного права И. Я. Киселев понимал обычные нормы, складывающиеся в практике государств и признаваемые ими в качестве юридически обязательных [2, с. 590–591].

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции обще-

признанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» [3] указывается, что под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств. Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного. Содержание указанных принципов и норм международного права раскрывается, в частности, в документах Организации Объединенных Наций (далее – ООН) и ее специализированных учреждений, к которым относится и Международная организация труда (далее – МОТ).

Международные договоры в сфере труда должны соответствовать в первую очередь принципам, установленным международными организациями системы ООН, а также принципам, которые получили развитие (дополнение) в документах международных организаций регионального характера.

Принципы заключения международных договоров. В первую очередь это *принцип добровольности*. Государства, подписывающие международный договор, содержащий нормы трудового права, должны добровольно выразить свою волю на его подписание. Однако сегодня возможен порок такой воли, например при заключении договора под давлением санкций.

Статья 38 Статута Международного Суда ООН определяет, что правила международного договора, с которыми стороны согласились, должны ими признаваться. Это означает, что, заключая международный договор, содержащий нормы трудового права, стороны берут на себя обязательства по его исполнению и проведению национальных процедур для его признания. В Российской Федерации такая процедура происходит с помощью принятия федерального закона о ратификации того или иного международного договора. Например, одним из последних был принят Федеральный закон от 12 ноября 2018 г. № 395-ФЗ «О ратификации Про-

токола к Конвенции о принудительном труде 1930 года (Протокола к Конвенции № 29)» [4].

Однако существуют международные акты в сфере труда, которые международными договорами не являются (например, Декларация МОТ 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»), но применяются без ратификации всеми государствами на основании Устава МОТ и членства в этой организации.

Еще один принцип – соблюдение процедуры принятия международного договора, содержащего нормы трудового права. Процедура принятия конвенций и рекомендаций детально описана в Уставе МОТ, но отличительной чертой является то, что ее соблюдение основано на трипартизме, то есть учете мнений трех сторон: представителей государства (правительств), работников и работодателей. Такой порядок требует продолжительного времени для согласования интересов и учета мнения всех перечисленных сторон. Например, для того чтобы принять Конвенцию МОТ «О достойном труде домашних работников» (2011 г.) потребовалось более 20 лет.

Следует назвать и *принцип, закрепленный в ч. 3 ст. 1 Устава ООН* и состоящий в том, что *любое государство, принятое в ООН, автоматически становится членом МОТ*. С этого момента на него возлагаются обязательства, вытекающие из Устава МОТ. Это касается не только необходимости ратификации конвенций МОТ, но и приведения национального трудового законодательства в соответствие с документами, принятыми МОТ.

Важным с точки зрения соблюдения трудовых прав работников, а также соотношения международных договоров в сфере труда с национальным трудовым законодательством является *принцип, закрепляющий приоритет национальной нормы или обычая*, который устанавливает более льготное положение работника по сравнению с конвенцией или рекомендацией (ч. 8 ст. 19 Устава МОТ). Этот принцип помимо теоретического имеет непосредственное практическое значение, так как решает вопрос о том, какой из актов применить в данном случае к работнику. Например, такая коллизия была разрешена с помощью указанного принципа в российском трудовом праве после ратификации ряда конвенций МОТ относительно отпусков. Российское трудовое право предоставляло более льготный режим для работника в отношении возможности сложения неиспользован-

ных отпусков и получения за них компенсации, чем конвенции МОТ.

Принципы, касающиеся содержания международных договоров в сфере труда, определены в документах МОТ (уставе, декларациях, основополагающих и приоритетных конвенциях), а также в многосторонних и двусторонних международных договорах, прежде всего в основополагающих и приоритетных конвенциях МОТ. Основополагающие принципы должны соблюдать и гарантировать их предоставление работникам все государства, являющиеся членами МОТ

В последние годы в научной литературе на основе толкования актов МОТ стали выделяться *принципы, касающиеся деятельности транснациональных корпораций* (далее – ТНК), и в частности *принцип социальной ответственности*. Реализация этого принципа позволяет учитывать интерес

потребителей только к продукции, которая произведена работниками в условиях соблюдения трудовых стандартов, предусмотренных международными договорами. В результате основополагающие принципы трудового права находят свое отражение не только в международных договорах и национальном трудовом законодательстве, но

и в актах ТНК (кодексы поведения, кодексы этики, кодексы этики и стандартов, кодексы делового поведения и т. д.), имеющих экстерриториальный характер. Цель таких документов состоит в распространении правил работы головной организации на филиалы компании в странах их базирования (на

всю цепочку производства). Как известно, кодексы поведения, этики и прочие не являются международными договорами как таковыми, однако нацелены на распространение фундаментальных принципов МОТ, закрепленных в международных договорах.

Сегодня принципиальным становится также указание в международных договорах, содержащих нормы трудового права, на *необходимость создания для работников условий достойной работы (труда)*. Достойный труд является одним из направлений в области устойчивого развития, принятых ООН до 2030 года. По этой причине нормы о достойном труде закреплены в интеграционных документах государств, например Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС).

Таким образом, достойный труд становится одним из жизненно важных принципов, составляющих содержание международных договоров в сфере труда. Эксперты МОТ отмечают, что составляющими принципа достойного труда являются: возможность работать и получать справедливую заработную плату; безопасность на рабочем месте; социальная защита работника и

членов его семьи; возможность карьерного роста и перспектив профессионального развития; свобода в выражении своего мнения и в принятии решений, касающихся профессиональной деятельности; равные возможности для всех [5].

Принципы исполнения международных договоров, содержащих нормы трудового права.

Главным принципом, касающимся исполнения международных договоров, содержащих нормы трудового права, является *принцип обязательности его исполнения (Pacta sunt servanda)*. Хотя многие международные нормы в сфере правового регулирования труда (например, рекомендации МОТ) относятся к категории так называемого мягкого права, следует отметить, что их исполнение также необходимо, а стороны могут в данном случае выбирать лишь ту их часть, которую они в состоянии исполнить (в силу ограниченности бюджета и т. д.).

Основополагающие принципы трудового права находят отражение не только в международных договорах и национальном трудовом законодательстве, но и в актах ТНК (кодексы поведения, кодексы этики, кодексы этики и стандартов, кодексы делового поведения и т. д.), имеющих экстерриториальный характер.

Сегодня принципиальным становится также указание в международных договорах, содержащих нормы трудового права, на необходимость создания для работников условий достойной работы (труда).

Так, в Декларации о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества между государствами в соответствии с Уставом ООН, от 24 октября 1970 г. было провозглашено, что «каждое государство обязано добросовестно выполнять свои обязательства, вытекающие из общепризнанных принципов и норм международного права» [6]. Как считал Э. М. Аметистов, содержание стадии исполнения международных договоров в сфере труда включает не только обязанность реального исполнения его правил всеми подлежащими субъектами внутригосударственного права, но и прежде всего обязанность наделенных необходимыми полномочиями соответствующих субъектов этого права обеспечить юридически и фактически возможности для такого исполнения [7, с. 120].

Еще один не менее важный, с нашей точки зрения, принцип закреплен в ст. 27 Венской конвенции о праве международных договоров: *участник международного договора не может ссылаться на положения своего внутреннего права в качестве оправдания для невыполнения им договора*. Статья 28 указанной Конвенции предусматривает также, что договоры не имеют обратной силы, если это специально не указано в договоре. Следующий принцип указан в ст. 29 той же Венской конвенции: если иное намерение не явствует из договора или не установлено иным образом, то *договор обязателен для каждого участника в отношении всей его территории*. Ранее исполнение этого принципа касалось только территории колоний, сегодня это касается отдельных территорий государств. Например, Российская Федерация ведет разработку месторождений угля на острове Шпицберген, поэтому важно, чтобы основополагающие принципы, закрепленные в международных договорах, распространялись и на тех, кто работает там.

Вопрос об исполнимости фундаментальных принципов МОТ, закрепленных в международных договорах, тесно связан с экономической деятель-

ностью ТНК, а также работой международных финансовых организаций. Так, Международная финансовая корпорация (IFC) в 2010 г. приняла требование о том, что *все, кто желают быть заемщиками, должны соблюдать на своих предприятиях основополагающие принципы МОТ по созданию здоровых и безопасных условий труда* [8]. В этом требовании также содержится пункт о том, что трудовые стандарты должны соблюдаться не только организацией-заемщиком, но и всей цепочкой производителей.

Кроме того, фундаментальным можно также считать принцип, закрепленный в ст. 29 Устава МОТ: *возможность обращения в Международный суд ООН*. Хотя действия суда в данном случае не связаны с трудовыми правами работников, но все же затрагивают их напрямую, как например, это произошло в 2000 году, когда в отношении Мьянмы, не соблюдающей основополагающих принципов МОТ, были введены торговые санкции.

Заключение

В заключение статьи приведем слова известного советского ученого-трудовика, специалиста в области международного трудового права С. А. Иванова, которые он высказал еще в конце 1960-х годов о том, что в международном трудовом праве «...уже складываются общепризнанные нормы, причем тенденция такова, что эти нормы должны соблюдаться независимо от отношения государств к тем международным соглашениям, в которых они содержатся» [9, с. 102].

Можно с полной уверенностью сказать, что сегодня такие принципы уже сложились и нашли закрепление в международных договорах, содержащих нормы трудового права.

Считаем, что в рамках региональной интеграции государств, например в ЕАЭС (в Основах трудового законодательства или другом документе), необходимо разработать специальный раздел, посвященный принципам международных договоров, содержащих нормы трудового права.

Список цитированных источников

1. Тиунов, О. И. Общепризнанные принципы и нормы международного права и правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации / О. И. Тиунов // Правовое обеспечение межгосударственной интеграции : сб. ст. / отв. ред. Ю. А. Тихомиров, В. И. Лафитский. – М. : Олита, 2005. – С. 197–205.
2. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

3. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации, 10 окт. 2003 г., № 5 // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. – 2003. – № 12.
4. О ратификации Протокола к Конвенции о принудительном труде 1930 года (Протокола к Конвенции № 29) : Федеральный закон, 12 нояб. 2018 г., № 395-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2018. – № 47. – Ст. 7116.
5. Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work. Country Level Application. International Labour Organization. – Geneva: ILO, 2008 [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf/ – Date of access: 03.02.2019.
6. Декларация о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества между государствами в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций. Принята Резолюцией 2625 (XXV) Генеральной Ассамблеи ООН 24 октября 1970 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/intlaw_principles.shtml. – Дата доступа: 03.02.2019.
7. Аметистов, Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Междунар. отношения, 1982. – 272 с.
8. IFC. Performance Standard 2 Labor and Working Conditions. January 1, 2012. [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/2408320049a78e5db7f4f7a8c6a8312a/PS2_English_2012.pdf?MOD=AJPERES. – Date of access: 03.02.2019.
9. Иванов, С. А. Проблемы международного регулирования труда / С. А. Иванов. – М. : Наука, 1964. – 343 с.

Summary

International labor agreements currently play a large role in respecting the labor rights of citizens. If several decades ago international treaties containing labor law norms were adopted within the framework of the International Labor Organization and international organizations of a regional nature, today these are agreements adopted under other, including financial international organizations, trade agreements, etc. In the light of the above, it is important to clarify the question of the principles of international labor treaties. As you know, the principles on which the order of their conclusion and execution is based are the subject of consideration of the field of international public law and practically do not differ from all other international treaties. In this article, the author refers to the principles of the conclusion and validity of international agreements in the field of labor, which characterize only them, reflect only their inherent features.

Key words: labour, International Labour Organization, employee, employer, international agreement.

Статья поступила в редакцию 03.02.2019

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2019 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. С. Курылёва, кандидат юридических наук, доцент

УДК 349.22(476) + 347.92(476)

КОНКУРС И ГОДИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ КОНТРАКТЫ С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ВУЗОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация

В статье дается общая характеристика правового положения профессорско-преподавательского состава вузов в Беларуси. Поднимается вопрос о воздействии на труд преподавателей норм, позволяющих заключать с ними годовые трудовые контракты, по усмотрению нанимателя определять любой срок избрания по конкурсу преподавателя в пределах пяти лет. Рассматриваются нормы, уполномочивающие нанимателя объявлять новый конкурс и в том случае, когда пятилетний срок избрания не истек. Выдвигается предложение о необходимости изменения норм законодательства, препятствующих преподавателям решать возложенные на них задачи.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, конкурс, трудовой контракт.

Введение

Деятельность профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений (далее – вузы) отличается от труда как наемных работников в целом, так и различных категорий педагогических работников в частности. Правовое регулирование труда преподавателей должно отражать специфику их работы, мотивировать и стимулировать ее качество. Нормы, гарантирующие надлежащие условия труда для ключевого субъекта образовательных отношений, опосредованно определяют успешное решение задач высшего образования в XXI веке. Среди этих норм особое место занимают правила, которые регулируют конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватели, ППС) вузов, а также заключение трудового договора после избрания по конкурсу. Важно их согласование с другими нормами законодательства о труде. В статье выясняется правовое положение преподавателей вузов, влияние указанных норм на трудовые отношения с преподавателями, выявляются противоречия в объективном праве, обосновывается необходимость их устранения в нормотворчестве Республики Беларусь. Устранение правовых дефектов в данной области – актуальная и насущная задача.

Основная часть

В XXI веке человеческий капитал признается важнейшим фактором становления и развития

инновационной экономики и экономики знаний. Образование, особенно высшее, существенно влияет на формирование человеческого капитала. Ключевым субъектом, обеспечивающим получение высшего образования, является ППС вуза. Специфика труда преподавателей проявляется в многоплановости их деятельности: учебной, научной, методической, воспитательной. Профессура и сама является человеческим капиталом, возвращает молодые таланты, увлекает студентов научной деятельностью. Значение вузовской научной школы сложно переоценить. Очевидно, что без хорошей научной школы наш земляк Саймон Смит Кузнец¹ не стал бы лауреатом Нобелевской премии по экономике. В одной из своих работ он утверждает, что недостаток накопленного челове-

¹ **Примечание редакции.** Саймон Смит Кузнец – американский экономист, статистик, демограф и историк экономики. Лауреат Нобелевской премии по экономике 1971 года «за эмпирически обоснованное толкование экономического роста, которое привело к новому, более глубокому пониманию экономической и социальной структуры и процесса развития в целом». Родился 30.04.1901 в г. Пинске (Беларусь), получил высшее образование в Харьковском национальном университете им. В. Н. Каразина. В 1921 году трудился статистиком отдела труда Южбюро ВЦСПС, где опубликовал свою первую работу «Денежная заработная плата рабочих и служащих фабрично-заводской промышленности г. Харькова в 1920 г.». В 1922 году эмигрировал в США. С 1930 по 1954 год занимал должность профессора на кафедре экономики и статистики Пенсильванского университета, в 1954–1960 годах преподавал в Университете Джона Хопкинса, а с 1960 года и вплоть до выхода на пенсию в 1971 году – в Гарвардском университете (Simon S. Kuznets 1901–1985: A Biographical Memoir by Robert W. Fogel // Biographical Memoirs, vol. 79. – Published 2001 by The National Academy Press Washington, D.C., p. 209–213).

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

ческого капитала, его низкое качество не позволяют стране создать следующий конкурентоспособный технологический уклад экономики [1]. Известен факт влияния этой незаурядной личности на будущего ученого экономиста А. В. Аникина, который писал о С. С. Кузнецеве: «... беседуя с ним, захотелось стать профессором. Профессором в лучшем смысле этого слова – интеллектуальным, независимым, широко мыслящим, либеральным ...» [2, с. 4]. Высшее образование нуждается именно в таких профессорах, а последние – в нормальных условиях работы.

В Республике Беларусь принимаются новые нормативные правовые акты, способствующие созданию конкурентоспособной экономики. Право в системе всех средств и способов регулирования должно обеспечить движение в заданном направлении, в том числе в высшем образовании. В этой сфере законодателю необходимо подумать также о нормах, которые регулируют формирование «человеческого капитала», в частности профессорско-преподавательского состава. Если некому будет учить, то масштабные планы могут не осуществиться. Сложная ситуация с правовым регулированием труда ППС складывается не только в Беларуси. Недооценка и недопонимание ценности интеллектуального труда, труда преподавателей, недостатки в его правовом регулировании наблюдаются и в России. Об этих проблемах интересно рассуждает профессор О. Федотов в статье «Профессура на обочине, или SCOPUS, оскотление науки и... национальная гордость» [3, с. 9–12]. Остановимся на основных тезисах данной статьи, поскольку описанная на примере России ситуация, полагаем, во многом аналогична сложившейся в Беларуси. Автор раскрывает причины, по которым в аспирантуру в России никто не рвется. Приводит характеристику властной оценки труда преподавателей, в том числе в области оплаты их труда. Отмечает, что разрыв в оплате труда руководителей учебного процесса и рядовых преподавателей уже превысил десятикратные значения и становится все больше. О правовом положении преподавателей, которые в отстаивании своих прав совершенно беззащитны. Констатирует номинальное функционирование профсоюза в вузах. Указывает, что «угроза увольнения не позволяет поднять голос протеста даже самым авторитетным профессорам, не дает возможности им объединиться и заявить о своих законных правах» [3, с. 10]. Правовые аспекты регулирования работы

преподавателей вузов в России и возникающие в этой сфере сложности, анализирует в своих трудах А. В. Завгородний [4, с. 75, 84, 95, 109 и др.]. Правовому положению преподавателей в Беларуси в своей статье дает характеристику К. Л. Томашевский. В частности, он делает вывод о том, что «правило п. 7 Положения № 806, дающее нанятому право при заключении контракта на срок менее пяти лет продолжить трудовые отношения с ППС или вновь объявить конкурс, вообще не выдерживает критики» [5]. Из всего комплекса проблем в правовом регулировании труда преподавателей в Беларуси выделим те, решение которых очевидно назрело, не требует финансовых и организационных средств.

Определяющими в правовом статусе преподавателей являются нормы, позволяющие вузу объявлять конкурс на любой срок в пределах пяти лет. Объявлять конкурс можно и в случаях, когда до окончания срока избрания еще далеко. По итогам успешного избрания по конкурсу на пять лет действующее законодательство Беларуси позволяет заключать годовые трудовые контракты с преподавателями, увольнять последних по окончании срока контракта. Проанализируем, как это влияет на правовое положение преподавателей, соответствуют ли данные нормы другим нормам трудового права.

В частности, указанные нормы содержатся в п. 5 и 7 Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806 (далее – Положение). Отметим, что вышеуказанные нормы (кроме первого предложения п. 7 Положения) приняты Советом Министров Республики Беларусь с нарушением компетенции, на что верно обратил внимание и К. Л. Томашевский [5, с. 95]. В частности, Положение разработано на основе п. 4 ст. 203 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс). Правительству поручено определить порядок проведения конкурса в учреждениях высшего образования, т. е. последовательность действий по проведению и прохождению конкурса. Следовательно, в Положении не могут быть урегулированы иные вопросы. В частности, к порядку проведения конкурса *не относится срок замещения должностей по конкурсу*. Определе-

ние срока конкурса «до пяти лет» позволяет вузу устанавливать любой срок избрания в пределах пяти лет, например несколько месяцев. Эта неопределенность усиливается *предоставлением нанимателю права объявить новый конкурс и в том случае, когда пятилетний срок избрания не истек*. Фактически закреплено право нанимателя на нарушение порядка замещения должностей по конкурсу. В совокупности указанные нормы порождают возможность такого усмотрения нанимателя, при котором права преподавателей легко нарушаются.

Эти нормы также не согласованы с иными сро-

ками, предусмотренными Кодексом и другими актами законодательства. В частности, Кодекс позволяет косвенно определить срок избрания по конкурсу путем указания на сроки подготовки специалистов и видов деятельности, которые входят в трудовую функцию ППС вуза. Срок конкурса необходимо соотносить со сроками подготовки кадров для замещения должностей ППС, который определяется квалификационными и иными требованиями. Срок конкурса также следует согласовать со сроками подготовки научных работников высшей квалификации, поскольку руководят этой подготовкой специалисты из числа ППС в рамках своей трудо-

вой функции. Преподаватели вуза осуществляют учебную, воспитательную, учебно-методическую, научную деятельность (п. 2 ч. 2 ст. 50, п. 1.6 ст. 52 Кодекса). Трудовая функция данной категории работников конкретизируется в выпуске 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 28 апреля 2001 г. № 53. Сопоставление указанных норм и сроков избрания по конкурсу свидетельствует об их логической несогласованности. В соответствии со ст. 24 Трудового кодекса Республики Беларусь

(далее – ТК) целью конкурса является определение профессиональной пригодности претендующего на соответствующую должность и выбор лучшего кандидата. Эта цель отражена и в п. 3 Положения. Проведение конкурса обусловлено необходимостью тщательного профессионального отбора кандидатов и рядом гарантий, позволяющих произвести отбор и обеспечить права кандидата на соответствующую должность. В частности, гарантии отбора на уровне кафедры (п. 20, 22 Положения), факультета, совета учреждения образования (п. 23–25, 28 Положения). Отметим, что профессиональный отбор производится среди

лиц, для которых утверждены четкие квалификационные требования. Например, квалификационные требования для занятия должности доцента, профессора, заведующего кафедрой предусматривают высшее образование, ученую степень доктора или кандидата наук, наличие научных трудов, педагогический стаж не менее 5–7 лет. Подготовка специалиста такого уровня занимает в среднем около 15 лет, а работа по итогам успешного избрания по конкурсу может составить один год. Сложно дать оценку такому регулированию в рамках научного стиля.

Деятельность избранного по конкурсу специалиста предполагает осуществление им реализа-

ции образовательных стандартов, образовательных программ, рассчитанных на определенные сроки. Срок подготовки специалиста с высшим образованием составляет в среднем пять лет (ст. 206 Кодекса). Педагогические работники из числа ППС в вузах Республики Беларусь обеспечивают подготовку специалистов, как правило, в течение пяти лет. В учебную нагрузку специалиста из числа ППС входит углубленная подготовка специалистов в рамках магистратуры, срок обучения в которой составляет от одного года до двух лет (п. 8 ст. 206 Кодекса). Кандидаты и доктора наук, занимающие

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

должности ППС, обеспечивают в рамках своей трудовой функции руководство аспирантами, соискателями, а доктора наук – и докторантами. Срок обучения в аспирантуре (адъюнктуре), подготовки в форме соискательства составляет от трех до пяти лет (п. 51 Положения о подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 1 декабря 2011 г. № 561). Обратим внимание, что замена научного руководителя (научного консультанта) допускается в исключительных случаях (п. 24 вышеуказанного Положения). Эти исключительные случаи не предусматривают ситуации, которые могут возникнуть при реализации права нанимателя по своему усмотрению определить срок избрания менее пяти лет либо до истечения срока избрания объявить новый конкурс. Отметим также, что трудовая функция сотрудников из числа ППС включает в себя научную деятельность. Следовательно, для них должны быть обеспечены гарантии, предусмотренные для научных работников, в частности срок их избрания по конкурсу. Срок избрания научных работников установлен абсолютно-определенными нормами. Для младших научных сотрудников – 3 года, для научных и других – 5 лет (п. 24 Положения о порядке и условиях проведения конкурса на замещение должности научного работника, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 3 апреля 1998 г. № 536 в редакции от 28 июля 2011 г.). Нормы п. 5 и 7 Положения логически не согласованы с вышеуказанными сроками. Для реализации ППС образовательных стандартов, образовательных программ и других мероприятий, т. е. выполнения своей трудовой функции, необходим срок избрания по конкурсу не менее пяти лет.

Обратим внимание, что п. 7 Положения частично регулирует не порядок прохождения конкурса, а заключение контрактов с педагогическими работниками из числа ППС. Норма п. 7 Положения предусматривает: «... Асоба, якая выбрана па конкурсу, прымаецца на адпаведную пасаду шляхам заключэння кантракта. Тэрмін, на які заключаецца кантракт, вызначае наймальнік». Отметим, что в п. 7 Положения указана лишь одна разновидность трудового договора – контракт, что исключает по данному вопросу соглашение сторон, противоречит легальному определению трудового договора в ст. 1 ТК, а также ряду других

норм ТК (ст. 17, 19, 24). Основы регулирования трудовых отношений определяются законодательными актами, а не постановлениями Совета Министров. К особенностям регулирования труда педагогических работников в части заключения трудового договора ТК относит лишь конкурсный порядок замещения должностей. Каких-либо императивных норм, ограничивающих право сторон определять при конкурсном порядке замещения должностей вид трудового договора, его срок и содержание, ТК не содержит. Вышеуказанная императивная норма ограничивает права сторон и в первую очередь работника. На практике возникли коллизии данной нормы с ч. 1 ст. 17 ТК (определяющей виды трудового договора в зависимости от срока, в том числе на неопределенный срок); с нормами ч. 1, 2 ст. 19 ТК (срок трудового договора является обязательным условием для срочных договоров и определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК; вид трудового договора, если он не определен императивно ТК, определяется соглашением сторон).

Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет), а также Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее – Указ) регулируют заключение контрактов с работниками. В частности, ч. 2 п. 1 Декрета указывает, что заключение контрактов является обязательным лишь в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. Для педагогических работников, в том числе ППС, таким случаем является работа в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС. Следовательно, в остальных случаях заключение контракта не является обязательным, т. е. возможна альтернатива, которую исключает вышеуказанная норма Положения, что противоречит ч. 2 п. 1 Декрета. Согласно п. 1¹ Указа продление контракта в пределах максимального срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Бела-

речь. Заключение контракта также возможно по соглашению сторон. Ни в одном акте Президента, в том числе Декрете и Указе, не предусмотрено, что «*тэрмін, на які заключаецца кантракт, вызначае наймальнік*». Следовательно, норма Положения об определении срока контракта нанимателем в одностороннем порядке противоречит вышеуказанным нормам Декрета и Указа.

О наличии противоречий между вышеуказанными актами писал также В. П. Скобелев [6, с. 43].

Практика заключения по усмотрению нанимателя с лицами из числа ППС, избранными по конкурсу годичных, полугодовых и иных контрактов, срок которых истекает до окончания срока избрания по конкурсу, нарушает права педагогических работников. В частности, их деловые качества и профессиональная компетентность, подтвержденные актом избрания по конкурсу, позволяют им реализовать право на труд в пре-

делах срока избрания. Для прекращения трудовых отношений с такими работниками предусмотрено основание увольнения, не зависящее от воли сторон по п. 4 ст. 44 ТК: неизбрание на должность (в том числе по конкурсу).

Наличие такого основания означает, что трудовой договор с преподавателями может быть прекращен по инициативе нанимателя лишь по общим (ст. 42 ТК) и дополнительным основаниям (например, ст. 47 ТК). Норма п. 7 Положения, позволяющая нанимателю устанавливать

срок контракта в пределах пяти лет произвольно, означает такое же произвольное прекращение этого контракта. Юридически – по окончании срока, а фактически – по инициативе нанимателя, вопреки результатам профессионального отбора

кафедры, совета факультета, совета вуза, независимо от желания преподавателя продолжить работу и без предоставления каких-либо трудовых гарантий. Преподавателю, срок контракта которого закончился 31 декабря или в другое время учебного года, сложно найти работу до начала следующего учебного года. Педагогическая деятельность (нагрузка) планируется на учебный, а

не на календарный год. Краткосрочные годичные контракты препятствуют планированию и выполнению педагогической нагрузки. Стратегия управления кафедрой как в части учебного процесса, так и в остальных сферах деятельности кафедры (научной, методической и др.) также будет зависеть от годичного срока. Важно отметить, что многие преподаватели ведут учебные курсы, рассчитанные не на один учебный год. Нормальной является практика, когда студенты заинтересованы (и вправе) прослушать курс у конкретно-

го преподавателя, а не у любого. Однако гарантии этого права отсутствуют. Возникают препятствия при подготовке магистрантов, которая планируется на учебный год, препятствия с выбором кон-

кретного научного руководителя, а не любого. Аналогичная ситуация с научной деятельностью ППС в виде подготовки научных кадров высшей квалификации, которая рассчитана на три, четыре, пять лет.

Нормы п. 7 Положения, допускающие одностороннее определение нанима-

телем срока контракта, его продления, объявления нового конкурса, позволяют нанимателю фактически устанавливать преимущества и привилегии, противоречащие закону. Вышеуказанные нормы формируют практику, которая противоречит ст. 14 ТК, запрещающей дискриминацию в сфере трудо-

...
Практика заключения по усмотрению нанимателя с лицами из числа ППС, избранными по конкурсу, годичных, полугодовых и иных контрактов, срок которых истекает до окончания срока избрания по конкурсу, нарушает права педагогических работников. В частности, их деловые качества и профессиональная компетентность, подтвержденные актом избрания по конкурсу, позволяют им реализовать право на труд в пределах срока избрания.
...

...
Норма п. 7 Положения, позволяющая нанимателю устанавливать срок контракта в пределах пяти лет произвольно, означает такое же произвольное прекращение этого контракта.
...

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

вых отношений по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами и не обусловленными спецификой трудовой функции работника. Формулировка п. 7 Положения о порядке проведения конкурса создает условия для административного произвола нанимателя, нарушает суть трудового договора как соглашения сторон.

Заключение

Создание в Республике Беларусь правовой, образовательной и научной среды, отвечающей требованиям XXI века, невозможно, в том числе без квалифицированных кадров в образовании и науке, создания научных школ, подготовки в вузах новых преподавателей. Эта задача может быть решена при надлежащем правовом регулировании их труда, учете и защите их прав и интересов.

Вышеуказанные нормы п. 5 и 7 Положения препятствуют решению этой задачи. Преподаватели оказываются бесправны перед административным произволом. В таких условиях ППС вузов не сможет играть роль ключевого субъекта образовательных отношений, отвечать вызовам XXI века. Нормы, закрепляющие административный произвол, играют роль антистимулов для всех преподавателей, в том числе молодых. Необходимо безотлагательно изменить данные установления, привести их в соответствие с ТК и другими законодательными актами. Промедление в этих вопросах может обернуться разрушением высшего образования и вузовской науки в Республике Беларусь.

Формулировка п. 7 Положения о порядке проведения конкурса создает условия для административного произвола нанимателя, нарушает суть трудового договора как соглашения сторон.

Список цитированных источников

1. Kuznets, S. Economic development, the family, and income distribution selected essays / Simon Kuznets [Electronic resource]. – Cambridge: Cambridge University Press, 2002. – ISBN 0-521-34384-4. – Mode of access: <https://www.google.com/search?q>. – Data of access: 30.01.2019.
2. Аникин, А. В. Мои знаменитые знакомые. Саймон Кузнец (1901–1985) / А. В. Аникин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://berkovich-zametki.com/2014/Zametki/Nomer2/Kuksin1.php>. – Дата доступа: 30.01.2019.
3. Федотов, О. Профессура на обочине, или SCOPUS, осклопление науки и... национальная гордость / О. Федотов // Юность. – 2018. – № 2. – С. 9–12.
4. Завгородний, А. В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации / А. В. Завгородний. – М. : Проспект, 2017. – 288 с.
5. Томашевский, К. Л. Нужны ли контракты с научно-педагогическими работниками / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2017. – № 9. – С. 93–96.
6. Скобелев, В. П. Некоторые проблемы реализации и защиты прав лиц, претендующих на занятие должностей педагогических работников вуза / В. П. Скобелев // Трудовое и социальное право. – 2017. – №1. – С. 40–44.

Summary

The article gives a general description of the legal status of the teaching staff of universities in Belarus. The question is raised about the impact on the work of lecturers of the norms that allow them to enter into annual employment contracts, at the discretion of the employer to determine any term of election on the competition of the teacher within five years. The norms authorizing the employer to announce a new competition and in the case when the five-year term of election has not expired are considered. A proposal is put forward about the need to change the law preventing lecturers to solve the tasks assigned to them.

Key words: high school teaching staff, competition, employment contract.

Статья поступила в редакцию 02.02.2019

К. Л. Томашевский, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права»

УДК 349.2

ВКЛАД Л. Я. ОСТРОВСКОГО В РАЗВИТИЕ СОВЕТСКОЙ И БЕЛОРУССКОЙ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА: РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Введение

Нет ни одного белорусского исследователя в области трудового права, который не был бы знаком с именем и работами **Леонида Яковлевича Островского** – одного из авторитетнейших и старейших ученых в области трудового права на просторах СНГ, участника Великой Отечественной войны, руководителя авторского коллектива Комментария к Кодексу законов о труде Белорусской ССР 1972 г., участника рабочей группы, разработавшего первоначальный вариант Трудового кодекса Республики Беларусь, одного из основоположников белорусской школы трудового права.

О юности и дальнейшем жизненном пути, преподавании, увлечении путешествиями и туризмом с Л. Я. Островским около пяти лет назад на страницах нашего журнала ранее уже публиковалось большое интервью [1]. В связи с этим данную статью посвятим научным достижениям ученого, который 25 марта 2019 г. отметил свое **95-летие**. Цель данной статьи – как можно шире распространить концепции и идеи, сформулированные Л. Я. Островским по проблемам трудового права, в первую очередь среди молодых, начинающих исследователей (студентов, аспирантов и соискателей), поскольку многие из книг ученого к настоящему времени уже стали библиографической редкостью и доступны лишь в библиотеках.

Основная часть

Научное наследие Л. Я. Островского можно исследовать как в хронологическом порядке, так и по предметному признаку. Но, учитывая, что изучением некоторых институтов трудового права

ученый занимался на протяжении всей своей научной и педагогической карьеры, возьмем за основу все же предметный критерий, т. е. тот основной круг правовых проблем и вопросов, которым преимущественно и были посвящены его книги и научные статьи. Стоит заметить, что круг его научных интересов достаточно широк – от проблем общей части трудового права до многих институтов особенной части данной отрасли права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха, нормирование и охрана труда).

В данной статье мы затронем только часть научного багажа Л. Я. Островского, сконцентрировав внимание на институтах рабочего времени и нормирования труда.

1. Рабочее время – краеугольный институт трудового права в научном творчестве Л. Я. Островского

Как отмечает сам ученый, тему кандидатской диссертации «Правовое регулирование рабочего времени в промышленности Белорусской ССР» он в какой-то степени выбрал под влиянием книг Л. Я. Гинцбурга [1, с. 12]. Здесь уместно напомнить, что доктор юридических наук, профессор Л. Я. Гинцбург был научным руководителем еще одного известного белорусского ученого в области трудового права – доктора юридических наук, профессора Виктора Ивановича Семенкова (1925–2015) [2, с. 77], с которым Л. Я. Островский в 1960-х гг. работал в отделе правовых наук АН БССР и даже опубликовал в соавторстве книгу [8].

Научным руководителем Л. Я. Островского был на тот момент заведующий кафедрой гражданского права и процесса юридического факультета БГУ

кандидат юридических наук Г. А. Поветьев, который с середины 1950-х до середины 1960-х гг. работал также проректором по научной работе БГУ [3, с. 72] и подготовил на научной почве БССР двух кандидатов юридических наук по трудовому праву – Ю. П. Смирнова и Л. Я. Островского.

Именно Г. А. Поветьев помогал Л. Я. Островскому на первых этапах его преподавательской карьеры: помог трудоустроиться преподавателем в Белорусский государственный институт народного хозяйства, предложил вести практические занятия по трудовому праву на юридическом факультете БГУ, затем взял его к себе аспирантом.

По словам Л. Я. Островского, Г. А. Поветьев оказал ему «неоценимую помощь при подготовке и защите кандидатской диссертации в МГУ. Оппонентами были Н. Г. Александров и В. И. Никитинский» [1, с. 12]. О безграничном научном авторитете этих двух официальных оппонентов не стоит долго рассуждать. Достаточно упомянуть, что их жизни и творческому пути в науке посвящено более 40 страниц во втором томе крупной монографии «Российская школа трудового права и права социального обеспечения», написанной А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой [4, с. 36–77].

Вскоре после успешной защиты в Москве кандидатской диссертации, что произошло в 1961 году, Л. Я. Островский активно взялся за подготовку монографии на базе диссертации, в ноябре 1962 года она была сдана в печать, а в 1963 году опубликована.

• **Островский Л. Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству. – Минск: Изд-во Академии наук БССР, 1963.**

По современным меркам эта монография вышла огромным тиражом (1600 экз.), что не удивительно, ведь монографии тогда рассылались по всем научным и вузовским библиотекам 15 республик, входивших в СССР.

В монографии Л. Я. Островский рассмотрел многие теоретические и практические вопросы рабочего времени: его понятие, виды рабочего времени (нормальное и сокращенное), распределение и учет рабочего времени. Каждому из этих вопросов в книге была посвящена отдельная глава.

Совершенно верно ученый писал о рабочем времени как о понятии многозначном. При этом он различал экономическую и правовую категории рабочего времени. Интересна философско-правовая мысль ученого о том, что «рабочее время

является имманентной мерой бытия труда» [5, с. 9].

Под рабочим временем как правовой категорией Л. Я. Островским понимается «установленная законом норма продолжительности труда и элемент трудового правоотношения» [5, с. 9]. С позиции нынешнего дня с этим определением можно было бы поспорить, поскольку действующее законодательство о труде допускает установление продолжительности рабочего времени и посредством коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка или нанимателем (ст. 110, ч. 2 ст. 111 Трудового кодекса Республики Беларусь). Но для начала 1960-х гг. указанное понятие рабочего времени как правовой категории было достаточно точным.

Такой же вывод можно сделать и в отношении доктринального определения рабочего времени, сформулированного Л. Я. Островским: «Итак, рабочим временем является время, в течение которого рабочий или служащий, согласно внутреннему трудовому распорядку (расписанию, графику или особому указанию администрации предприятия или учреждения), должен находиться в месте производства работ и выполнять свою трудовую функцию или другую порученную ему работу» [5, с. 34–35].

Достаточно смело на тот момент молодой ученый Л. Я. Островский спорил по ряду теоретических вопросов с такими корифеями, как Н. Г. Александров и М. П. Карпушин, отстаивая идею о том, что «расчленение обязанности соблюдать рабочее время на отдельные самостоятельные элементы неоправданно и нецелесообразно». По его мнению, «обязанность соблюдать продолжительность и распорядок рабочего времени точнее было бы рассматривать как единый сложный элемент трудового правоотношения» [5, с. 20–21].

На тот момент Л. Я. Островский считал, что «нет практической необходимости формулировать в законодательстве определение рабочего времени как установленной законом обязательной меры труда. Оно содержит характеристику нормы продолжительности труда, но не отвечает на вопрос, какое время должно быть признано рабочим» [5, с. 39]. Вместе с тем, по мнению ученого, «определение понятия рабочего времени как обязанности сторон трудового правоотношения целесообразно включить в законодательство». Стоит обратить внимание на то, что спустя 35 лет в другой своей работе Л. Я. Островский, комментируя нормы КЗоТ

Республики Беларусь 1972 г., писал о том, что отсутствие в КЗоТ легального определения рабочего времени можно квалифицировать как пробел [6, с. 10]. Кстати, позже этот пробел был устранен в законодательстве: в ст. 110 ТК Беларуси появилась легальная дефиниция рабочего времени (но именно как установленного), на что верно обратил внимание и сам Л. Я. Островский уже в комментарии к ТК, изданном в 2000 г. [7, с. 8–9].

• **Островский Л. Я., Семенов В. И. Охрана труда в совхозах. – М.: Юрид. лит., 1965 [8]**

Несмотря на название, в книге Л. Я. Островского и В. И. Семенова в действительности речь идет не только об охране труда (этому вопросу посвящен лишь небольшой раздел II, написанный В. И. Семеновым). Раздел I, составляющий примерно 2/3 данной книги, автором которого был Л. Я. Островский, посвящен вопросам рабочего времени в совхозах (понятию рабочего времени, режимам рабочего дня в растениеводстве и в животноводстве, а также учету рабочего времени). Эта книга была опубликована в ведущем на тот момент издательстве юридической литературы тиражом в 12 000 экз. В 2013 г. она была переиздана в избранных трудах В. И. Семенова.

В данной книге Л. Я. Островский писал: «Термину “рабочее время” придается три различных смысла. Он означает в трудовом праве: а) норму (меру) продолжительности труда; б) обязанность рабочих и служащих в конкретном трудовом правоотношении отработать установленное время (в этом смысле мы будем называть его сменным рабочим временем); в) реализованную обязанность, т. е. фактически проработанное сменное время (его можно называть фактическим рабочим временем)» [8, с. 8–9]. В этой же книге ученым были проанализированы особенности режимов и учета рабочего времени в различных совхозах с учетом вида сельскохозяйственной деятельности.

• **Островский Л. Я. Основное и дополнительное рабочее время // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. 2007. № 8.**

Обратим внимание, что это не статья, а объемная брошюра (около 100 с.), которая является одной из последних книг Л. Я. Островского по проблематике рабочего времени и которую автор статьи имел честь редактировать в качестве выпускающего редактора.

Очень актуально звучат слова Л. Я. Островского в начале этой брошюры: «Наступил XXI век и выясняется, что 40 часов в неделю и, как правило,

8-часовой рабочий день недостаточны для осуществления глобального экономического и социального прогресса. Более того, они тормозят его, а потому необходимо срочно удлинить нормы экстенсивности труда – рабочую неделю и рабочий день. Сигналом для такой “новации” можно считать Европейскую социальную хартию... Полагаем, что проблеме, если она неотвратима, следует решать не путем увеличения продолжительности нормального, то есть основного рабочего времени для всех работников, а за счет дополнительного времени – сверхурочного и неурочного для отдельных категорий работников...» [9, с. 5].

Ученый предлагает новые подходы к понятию и делению на виды (классификации) рабочего времени.

Л. Я. Островский напоминает три общепринятых правовых категории, через которые принято рассматривать рабочее время:

- 1) как институт трудового права;
- 2) как нормативы и нормы продолжительности рабочего времени;
- 3) как составная часть трудовых правоотношений [9, с. 11].

И далее делает на первый взгляд парадоксальный вывод: «Таким образом, в перечисленных выше правовых категориях, обозначенных термином “рабочее время”, его как такового нет, а есть лишь функции, относящиеся к рабочему времени: его регуляторы, нормы продолжительности, права и обязанности по поводу его» [9, с. 11]. С этим мнением, конечно, можно поспорить, но с тем, что этот взгляд на трактовку понятия рабочего времени является новым, точно не поспоришь. Итак, вот что Л. Я. Островский предложил понимать под рабочим временем: «**отрезок календарного времени, в котором работник обязан выполнять и, как правило, выполняет порученную ему нанимателем работу**» [9, с. 12].

Среди новых подходов к классификации рабочего времени укажем следующие его виды, выделенные Л. Я. Островским:

- основное;
- дополнительное к основному;
- установленное;
- фактическое (по терминологии ст. 134 ТК), т. е. прошлое, использованное или не использованное по назначению;
- условное, приравненное законодательством к рабочему времени или включаемое в последнее (ст. 134, 135 и др.) [9, с. 12].

Основная новизна в подходе Л. Я. Островского выражается именно в выделении основного и дополнительного к основному времени, поскольку в учебной литературе господствует деление на нормальное и неполное рабочее время с подразделением нормального на полное и сокращенное.

2. Взгляды Л. Я. Островского на нормирование труда

После издания в 1963 г. монографии, посвященной рабочему времени, Л. Я. Островский решил не останавливаться на достигнутом и через пару лет приступил к работе над докторской диссертацией – он начал заниматься нормированием труда. Заметим, что до настоящего времени эта тема в трудовом аспекте в Беларуси не получила должного научного исследования, хотя в России отдельные кандидатские диссертации по ней и защищались [10]. Неслучайно, известные современные российские ученые-юристы А. М. Лушников и М. В. Лушникова пишут, что Л. Я. Островский – автор единственной в советской науке монографии о нормировании труда [11, с. 490]. Эту мысль нужно уточнить: Л. Я. Островский единственный в СССР подготовил две монографии по правовым вопросам нормирования труда:

- **Островский Л. Я. Нормы затрат труда рабочих и служащих / Л. Я. Островский. – Минск: Наука и техника, 1970 [12];**
- **Островский Л. Я. Нормирование труда рабочих и служащих (правовые основы). – Минск: Беларусь, 1976 [13].**

Поскольку обе эти книги в основном были посвящены общей теме, для более детального анализа обратимся ко второй из них. Обратим внимание, что на книгу «Нормирование труда рабочих и служащих (правовые основы)», изданной огромным для Беларуси тиражом в 10 000 экземпляров была получена положительная рецензия профессора С. С. Каринского и доцента П. С. Листопада, которые в качестве общего вывода отметили, что «книга Л. Я. Островского – полезное исследование, которое поможет широкому кругу практических и научных работников разобраться в сложных проблемах, связанных с установлением, пересмотром и внедрением норм труда» [14, с. 129].

В монографии 1976 г. Л. Я. Островский объясняет читателям, что нормирование труда – это не только экономические расчеты, но в нем немало и правовых вопросов: «Какие органы вправе

и обязаны осуществлять нормирование, кто и в каком порядке согласовывает и утверждает нормы и нормативы труда, как они должны вводиться в действие, каков порядок пересмотра их...» [13, с. 5].

Ученый верно отмечает: «Нормирование труда – понятие широкое и емкое. Оно и один из механизмов управления производством, и метод выявления резервов роста производительности труда, и регулятор меры труда рабочих и служащих. Но какая бы сторона ни подчеркивалась, сущность его состоит в разработке и установлении особого вида норм, именуемых обобщенно нормами затрат труда, или коротко – нормами труда (нормами времени, нормами выработки и др.)» [13, с. 7].

«Нормирование труда, – пишет Л. Я. Островский, – это технико-экономическая, организационная и правовая деятельность, состоящая в обосновании и юридическом оформлении норм труда и сопровождаемая выявлением резервов снижения трудоемкости и повышения производительности труда» [13, с. 8].

В работе выделяются шесть правовых принципов нормирования труда, в том числе осуществление нормирования труда государством с участием профсоюзов; всесторонняя техническая, экономическая, социальная, физиологическая и психологическая обоснованность нормативов и норм труда; недопустимость повышения нормальной интенсивности труда и ухудшения его условий [13, с. 18]. Заметим, что в действующем законодательстве Республики Беларусь закреплены пять принципов нормирования труда:

максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее оптимизацию затрат труда на производство продукции, товаров (работ, услуг), измерение и оценка трудового вклада каждого работника в результаты деятельности коллектива;

установление единых норм труда на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

обеспечение обоснованности норм труда с учетом как организационно-технических, так и экономических, психофизиологических и социальных факторов;

использование достижений науки и практики в нормировании трудовых затрат;

изменение норм труда по мере совершенствования технологии, организации труда и производ-

ства, а также улучшения условий труда (п. 4 Инструкции о порядке организации нормирования труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.03.2008 № 53; далее – Инструкция № 53).

При внимательном сравнении легально закрепленных принципов нормирования и доктринальных, выделенных в 1970-х гг. Л. Я. Островским, наблюдается сходство между ними, что говорит об определенном влиянии взглядов ученого на правотворчество в сфере нормирования труда.

В монографии Л. Я. Островский писал, что нормы труда – понятие собирательное, охватывающее разные виды норм: времени, выработки, обслуживания, численности и т. д. Он же выделил общие признаки, присущие всем им, которые:

1) определяют необходимые затраты живого труда;

2) устанавливают величину индивидуального трудового вклада отдельного работника (бригады) в общественное производство;

3) выражают меру интенсивности труда рабочих и служащих в трудовом правоотношении [13, с. 19].

При исследовании классификации норм труда (на нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормирование производственное задание, нормы численности рабочих и служащих) Л. Я. Островский формулирует доктринальные определения этих видов норм труда, которые во многом восприняты и в п. 11–15 Инструкции № 53.

Если Л. Я. Островским по сфере действия и по нормам советского законодательства выделялись местные, типовые и единые нормы труда [13, с. 26], то в настоящее время данная классификация изменилась на следующие виды: местные,

отраслевые и межотраслевые (п. 16–18 Инструкции № 53).

В монографии Л. Я. Островского исследуются такие стадии нормирования труда, как обоснование и разработка проектов нормативов и норм труда (техническое нормирование), установление норм труда, введение их в действие и пересмотр. Анализируя первую стадию, автор сосредоточивает внимание на характеристике нормообразующих, организационно-технических и субъективных факторов, определении круга и содержания функций, полномочий и обязанностей органов управления по разработке проектов норм труда. В стадии установления норм труда Л. Я. Островский выделяет два этапа: согласование и утверждение норм. Проекты норм получают юридически обязательную силу лишь после их согласования и утверждения в предусмотренном законодательством порядке. Интересны соображения ученого о порядке введения норм выработки в действие.

В приложении к монографии приведена удачная схема по классификации норм труда, которую можно с минимальными корректировками использовать в учебных целях и в настоящее время.

В последующем Л. Я. Островский неоднократно возвращался к теме нормирования труда в комментариях ко КЗоТ БССР и ТК Беларуси [15, с. 167–182; 16, с. 29–46], но, к сожалению, так и не завершил докторскую диссертацию.

В заключение статьи отметим, что вопросами правового регулирования рабочего времени и нормирования труда научное наследие Л. Я. Островского не исчерпывается. По этой причине обзор взглядов ученого на правовые вопросы трудового договора, времени отдыха, проблемы общей части оставим для следующей статьи о вкладе ученого в науку трудового права.

Список цитированных источников

1. Волк, Е. А. Интервью с Островским Леонидом Яковлевичем на тему «Путь из войны в трудовое право» / Е. А. Волк // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 3. – С. 10–14.
2. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие) : учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. А. М. Куренного, К. Л. Томашевского, О. Н. Ярошенко. – Минск : Дикта, 2011. – 252 с.
3. Максимова, Л. П. Юридический факультет Белорусского государственного университета. История и современность / Л. П. Максимова. – Минск : БГУ, 1998. – 224 с.
4. Лушников, А. М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): монография: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. – Т. 2. – 363 с.
5. Островский, Л. Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству / Л. Я. Островский. – Минск : Изд-во Акад. наук БССР, 1963. – 157 с.

6. Островский, Л. Я. Рабочее время. Юридический комментарий в вопросах и ответах / Л.Я. Островский. – Минск : ЗАО «Белбизнеспресс», 1998. – 80 с.
7. Островский, Л. Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. V. Ч. 1. Гл.10–11 / Л. Я. Островский. – Минск : Технопринт, 2000. – 208 с.
8. Островский, Л. Я. Охрана труда в совхозах / Л. Я. Островский, В. И. Семенов. – М. : Юрид. лит., 1965. – 183 с.
9. Островский, Л. Я. Основное и дополнительное рабочее время / Л. Я. Островский // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2007. – № 8. – 103 с.
10. Редикульцева, Е. Н. Правовое регулирование нормирования труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е.Н. Редикульцева; науч. рук. С. Ю. Головина. – Екатеринбург, 2009. – 24 с.
11. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
12. Островский, Л. Я. Нормы затрат труда рабочих и служащих / Л. Я. Островский. – Минск : Наука и техника, 1970. – 165 с.
13. Островский, Л. Я. Нормирование труда рабочих и служащих (правовые основы) / Л. Я. Островский. – Минск : Беларусь, 1976. – 128 с.
14. Каринский, С. С. Рецензия на книгу: Л. Я. Островский. Нормирование труда рабочих и служащих (правовые вопросы). Минск: Беларусь, 1976. 128 с. / С. С. Каринский, П. С. Листопадов. // Правоведение. – 1977. – № 6. – С. 128–129.
15. Комментария к Кодексу законов о труде Белорусской ССР / под ред. Б. А. Волкова, Л. Я. Островского, В. Ф. Чигира. – Минск : Изд-во БГУ, 1978. – 448 с.
16. Островский, Л. Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Кн. IV. Гл.7–9 / Л. Я. Островский. – Минск : Технопринт, 2000. – 208 с.

Статья поступила в редакцию 18.01.2019

ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2019 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

А. Г. Карпович, младший научный сотрудник
Национального центра законодательства и правовых
исследований Республики Беларусь

УДК 349.2

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация

В статье анализируются особенности правового регулирования дистанционной работы в зарубежных странах. Обращается внимание на существующее терминологическое разнообразие в обозначении дистанционной работы. Выявлены положительные и отрицательные стороны дистанционной занятости. На основании проведенного анализа законодательства зарубежных стран по вопросу правового регулирования дистанционной работы автором предложены пути совершенствования белорусского законодательства о труде.

Ключевые слова: дистанционная работа, телеработа, удаленный труд, специальное правовое регулирование, зарубежный опыт

Введение

В настоящее время характер социально-трудовых отношений постоянно меняется, что обусловлено развитием информационных технологий, глобализацией экономики, процессами гармонизации законодательства и рядом других причин. Дистанционная работа выступает в качестве эффективного средства для решения большого количества задач в сфере занятости, конкуренции, обеспечения гибкости рынка труда.

В большинстве зарубежных стран уже выработаны устойчивые механизмы правового регулирования дистанционной работы. Для обеспечения эффективного правового регулирования представляется перспективным изучение опыта правового регулирования дистанционной работы в странах СНГ и Европейского союза.

Основная часть

В действующем законодательстве о труде Республики Беларусь отсутствуют специальные нормы, регулирующие дистанционную работу. В соответствии с п. 134 проекта Закона Республики Беларусь «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь» (далее – проект Закона) [1] к нормативному закреплению в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) [2]

предлагается группа правовых норм, оформленных в ст. 307¹–307⁵ и обособленных на уровне отдельной главы 25¹ «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу» в структуре раздела III «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Для совершенствования правового регулирования труда дистанционных работников в Республике Беларусь представляется целесообразным изучить зарубежный опыт.

Например, в Великобритании количество занятых удаленной работой составляет более 2 млн человек [3, с. 13]. В соответствии с Законом Великобритании 1973 года «О занятости и профессиональной подготовке» работникам, имеющими детей-инвалидов либо детей в возрасте до 6 лет, предоставлено право требовать от нанимателя установления удаленной работы [4, с. 167]. На британского нанимателя возлагается обязанность по соблюдению вышеуказанного права, за исключением отдельных случаев, когда установить такую форму организации труда невозможно из-за характера выполняемой работы.

В 2002 году для обеспечения эффективного правового регулирования дистанционной работы было принято Рамочное соглашение «*European Framework Agreement on Telework*».

Для полноты обзора отметим, что впервые термин «телеработа» был употреблен Джейком Найлсом в 1972 году. В соответствии с предложением им определением телеработа – это работа в течение некоторого времени вдали от обычного места, часто из дома, при взаимодействии с помощью компьютерных технологий» [5, с. 328].

Целью вышеуказанного соглашения выступало решение таких вопросов, как оценка текущего состояния телеработы в Европейском союзе, изучение вопросов занятости и условий труда для работников, занятых в форме телеработы, а также формирование единой политики в данной области не только со стороны непосредственных участников социального партнерства, но и правительств государств-членов.

Члены Союза промышленников и конфедерации работодателей Европы, Европейской конфедерации профсоюзов и Центра работодателей и предприятий по предоставлению государственных услуг (UNICE, ETUC и CEEP) взяли на себя обязанность по реализации этого соглашения на национальном уровне. В рамках указанного соглашения было принято руководство о телеработе, в котором разъясняются отдельные положения, касающиеся удаленной работы, и содержатся рекомендации по улучшению действия Европейского соглашения в рамках трудового права Великобритании.

В рамках исследования Электронной торговли и тенденций телеработы в Европейском союзе были выработаны следующие ее виды: надомная телеработа; дополнительная телеработа; работа в телецентре; мобильная телеработа [6, с. 14]. При этом понятие надомной телеработы включает условие о выполнении работы вне места нахождения нанимателя, характерное для надомной работы, а также об использовании информационных технологий, присущее телеработе.

Правовое регулирование дистанционной работы в США осуществляется на основании Закона о телеработе «Telework Enhancement Act of 2010». По различным статистическим данным, количество удаленных работников в США составляет около 50 млн человек [7, с. 2]. Разработчиками положений о телеработе в США принято называть Джейка Найлса, Джилла Гордона, Фрэнка Волфа.

Удаленная работа в США, как и в иных странах, позволяет решить ряд серьезных вопросов в сфере занятости, однако существует и ряд нерешенных проблем. Например, обязанности по соблю-

дению норм безопасности и гигиены, предъявляемые к рабочему месту, сохраняются за нанимателем.

Необходимо отметить, что в США для повышения эффективности внедрения дистанционной работы в каждом правительственном агентстве существует должность специального координатора по телеработе (*Work/Life and Telecommuting Coordinator*).

Таким образом, удаленный труд подлежит правовой регламентации нормами трудового права в ряде зарубежных стран и имеет разнообразные правовые формы, что связано с его уникальностью и многообразием выполняемых функций.

Удаленный труд, независимо от разнообразия его правовых форм (дистанционная работа, удаленная работа, телеработа), имеет как положительные, так и отрицательные стороны. С точки зрения нанимателя, удаленная форма организации труда помогает сократить расходы, увеличить гибкость труда, расширить выбор рабочей силы, однако усложняет возможности по осуществлению контроля за соблюдением трудовой дисциплины, требований по охране труда, пожарной безопасности.

С точки зрения трудящихся, труд на расстоянии позволяет совмещать работу с исполнением семейных обязанностей и реализацией иных социальных интересов, обеспечивает доступ к работе, наиболее соответствующей пожеланиям работников.

В качестве минусов можно выделить социальную изоляцию работников, риски нарушения границ личного пространства, сложно выявляемые нарушения трудовых и личных прав работника.

В юридической литературе и законодательстве отсутствует единообразный терминологический подход в вопросах обозначения и определения дистанционной работы. Например, в Австрии используется понятие надомной работы, в США – телеработы, в Российской Федерации и в Казахстане – дистанционной работы. В Рамочном соглашении Европейского союза «*European Framework Agreement on Telework*» употребляется термин «телеработа», который получил закрепление в законодательстве ряда государств – членов Европейского союза [8].

В юридической науке выделяется три основных признака телеработы: регулярный характер работы, выполнение ее вне офиса или предприятия и использование информационных технологий.

Полагаем, что отсутствие терминологического единства обусловлено не столько особенностями перевода иностранных терминов на русский язык, сколько различным объемом обозначаемых ими понятий, избираемых для целей правового регулирования.

В проекте Закона белорусский законодатель избрал термин «дистанционная работа», что обеспечивает гармонизацию в правовом регулировании государств – членов ЕАЭС. В законодательстве о труде Российской Федерации и Республики Казахстан, в отличие от Республики Армении и Кыргызской Республики, содержатся специальные нормы, регулирующие дистанционную работу.

В проекте Закона предлагается дистанционной работой считать выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, с использованием коммуникационных и информационных технологий вне места нахождения нанимателя. По нашему мнению, при определении дистанционной работы белорусскому законодателю следовало бы более детально остановиться на признаке «место выполнения дистанционной работы». Так, в соответствии с п. 2 ст. 50 Гражданского кодекса Республики Беларусь место нахождения юридического лица определяется местом нахождения его постоянно действующего исполнительного органа (административно-территориальная единица, населенный пункт, а также дом, квартира или иное помещение, если они имеются), а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа – иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности [9]. Предлагаемая в проекте Закона формулировка может вызвать ряд вопросов, например, можно ли считать дистанционной работу, которая выполняется в обособленном структурном подразделении, либо работу, которая выполняется на рабочих местах обособленных структурных подразделений, расположенных вне места нахождения нанимателя?

В целях преодоления неопределенности мы предлагаем обратиться к формулировке понятия «место выполнения дистанционной работы», которая содержится в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России). Так, под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая располо-

женные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя [10]. В Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана) данный признак определен как осуществление трудового процесса вне места расположения работодателя [11].

Иначе говоря, место, относительно которого устанавливается факт дистанционности работы, в Российской Федерации определяется шире, чем предлагаемое белорусским законодателем и наиболее точно соответствует сущности явления.

В связи с этим считаем необходимым усовершенствовать определение дистанционной работы, предлагаемое к закреплению в нормах ТК Беларуси, обозначив ее как работу, выполняемую вне места нахождения нанимателя, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности).

Помимо удаления рабочего места в определении дистанционной работы присутствует еще один признак, в соответствии с которым работник выполняет свою трудовую функцию с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Согласно проекту Закона дистанционная работа осуществляется с использованием коммуникационных и информационных технологий [1]. Однако в рассматриваемом проекте не было определено, каким образом должен выявляться данный признак: на основании должностной инструкции или иным способом.

В ТК России этот признак сформулирован как выполнение определенной трудовым договором трудовой функции при условии использования для выполнения данной трудовой функции и осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет [10]. Таким образом, устанавливая данный признак не только как средство, применяемое в процессе выполнения трудовой функции, но и как средство связи с работодателем, сторонам предоставляется возможность, руководствуясь ч. 4 ст. 312.1 ТК России, определять его в трудовом договоре.

В ТК Казахстана данный признак сформулирован как осуществление трудового процесса с при-

менением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий [10].

Российским законодателем в формулировке понятия дистанционной работы были учтены основные признаки, отличающие ее от других видов работ. Однако указанное определение не лишено недостатков. Так, указание на информационно-телекоммуникационные сети общего пользования не позволяет признать дистанционной работу, которая выполняется посредством иных технологий (мобильной связи). Данное определение, полагает Ю. В. Васильева, не позволяет говорить о возможности выполнения работы по месту нахождения работодателя. Однако практика использования дистанционной работы в зарубежных странах свидетельствует об обратном [3, с. 27].

Как усматривается из приведенных выше норм, при определении дистанционной работы законодатель ориентируется не на характер выполняемой работы, а на средства труда, которые используются для ее выполнения (информационные и коммуникационные технологии), что обусловлено традиционной сферой применения такой формы организации трудового процесса в высокотехнологичных, интеллектуальных сферах деятельности.

По нашему мнению, использование информационно-коммуникационных технологий необходимо не только для осуществления трудовой функции, но и для связи с нанимателем. Вследствие этого предлагаем дополнить указанный признак возможностью использования указанных технологий для взаимодействия между нанимателем и работником.

Следует отметить, что до принятия Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в науке трудового права шла дискуссия относительно расширения понятия надомного труда в сторону дистанционной работы, а К. Л. Томашевским был введен в научный оборот специальный термин «компьютерное надомничество» [3, с. 6, 28; 15].

Российским законодателем закреплена возможность ознакомления работников с локальными нормативными актами, приказами и другими путем обмена электронными документами. В проекте Закона содержится условие о возможности обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде (письменными заданиями, иной информацией в рамках выполнения трудовой функции, результа-

тами выполнения работы, заявлениями, объяснениями работников, а также уведомлениями, приказами и иными документами нанимателя, связанными с изменением и прекращением трудового договора) [8]. Данное условие определяется в трудовом договоре.

В ст. 138 ТК Казахстана дается лишь определение дистанционной работы, частично раскрыт вопрос технического обеспечения, а также предусмотрено, что на дистанционной работе устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

Таким образом, в ТК Казахстана отсутствуют специальные нормы, которые учитывали бы особенности дистанционной работы при заключении, изменении и расторжении трудового договора, не решены вопросы с особенностями документооборота, использования электронной цифровой подписи, не разработан механизм контроля за соблюдением техники безопасности и требований по охране труда.

Проект Закона содержит оборот «файлы с текстами этих документов в электронном виде». При этом в соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 28 декабря 2009 г. № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» электронный документ – это документ в электронном виде с реквизитами, позволяющими установить его целостность и подлинность [12]. Таким образом, формулировка «документы в электронном виде» включает в себя электронные документы.

В связи с этим предлагаем в ч. 3 ст. 307¹ заменить фразу «файлами с текстами этих документов в электронном виде» на «иными документами в электронном виде». Необходимость предлагаемых изменений обосновывается, во-первых, отсутствием однозначного понимания понятий «файлы» и «файлы с текстами этих документов», а во-вторых, существующей терминологической неопределенностью, которая не позволит сторонам предусматривать в трудовом договоре технические характеристики указанных файлов.

В ТК России предусмотрена специальная норма, касающаяся особенностей заключения, расторжения трудового договора с дистанционными работниками. Так, в ст. 312.2 ТК России предусмотрена возможность обмена электронными документами, установлены сроки обмена документами на бумажном носителе. В таком случае для иден-

тификации юридического лица и работника требуется использование усиленной квалификационной подписи, которая позволяет защитить интересы сторон при обмене документами.

В ТК России и ТК Казахстана отсутствует формулировка «файлы с текстами этих документов в электронном виде» и производные от нее.

В соответствии со ст. 312.5 ТК России работодателю предоставлено право осуществлять увольнение дистанционных работников по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Однако специфика дистанционной работы (удаленное рабочее место, использование информационно-коммуникационных технологий) не обуславливает необходимость применения такого подхода.

Основания увольнения относятся к минимальным, но исключительно важным и обязательным (императивным) стандартом в сфере труда, которые не могут быть переданы на договорное регулирование [13]. В проекте Закона указанная идея сохранена в специальных нормах, касающихся прекращения трудового договора с работниками, выполняющими работу дистанционно.

В ч. 6 ст. 312.2 ТК России предусмотрено, что по соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться [10]. Это допустимо только в случае, если между работником и работодателем имеется соответствующее соглашение.

Форма соглашения об отказе оформлять трудовую книжку не установлена, тем не менее целесообразно, чтобы такое решение было принято в письменной форме, например, прописано в условиях трудового договора либо в виде отдельного документа (заявление, написанное работником и завизированное работодателем, и т. д.). Это поможет впоследствии избежать возможных претензий со стороны работника по поводу того, что период его дистанционной работы не отражен в трудовой книжке, а также защитит работодателя от привлечения к ответственности за несвоевременное оформление данного документа.

В ТК России отсутствует специальная норма, касающаяся порядка возврата трудовых книжек в случае прекращения трудового договора с дистанционными работниками, в отношении которых она была оформлена. В силу этого требуется

личное присутствие работника при получении трудовой книжки.

В отличие от Российской Федерации в Республике Беларусь наниматель обязан заполнять трудовую книжку на всех работающих свыше пяти дней. При этом согласно ст. 50 ТК Беларуси трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы), а в содержащейся в п. 134 проекта Закона ст. 307⁵, которая регулирует особенности прекращения трудового договора с работниками, выполняющими дистанционную работу, отсутствует норма, касающаяся порядка возврата трудовой книжки, что предполагает необходимость личного присутствия работника либо применение порядка возврата в соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек [14].

По нашему мнению, в ст. 307⁵, содержащейся в п. 134 проекта Закона, должно быть предусмотрено положение о том, что наниматель обязан направлять работнику трудовую книжку заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении при наличии надлежащим образом оформленного заявления работника.

В проекте Закона предлагаются специальные нормы по охране труда работников, выполняющих дистанционную работу. В частности, согласно ст. 307³, предусмотренной в п. 134 проекта Закона, в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работников, выполняющих дистанционную работу, наниматель выполняет обязанности по ознакомлению работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставляемыми нанимателем [1]. Иные обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором, т. е. приобретают договорной характер. Таким образом, специальная норма, закрепленная в ст. 307³ (п. 134 проекта Закона), заменяет общие нормы по охране труда.

По нашему мнению, в указанной статье недостаточно внимания уделено вопросам обеспечения охраны труда. Во-первых, отсутствуют нормы, касающиеся прав и обязанностей работников по охране труда, а также гарантий таких прав. Во-вторых, в ч. 2 ст. 307³ (п. 134 проекта Закона) прямо указана только одна обязанность нанимателя по ознакомлению работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами,

рекомендованными или предоставленными нанимателем. Принимая во внимание подходы по вопросам охраны труда и сущность дистанционной работы, перечень основных обязанностей нанимателя по охране труда в ст. 307³ (п. 134 проекта Закона) должен быть расширен как минимум до обязанностей нанимателя по проведению вводного инструктажа, расследованию и учету несчастных случаев на производстве.

Для сравнения отметим, что ТК России содержит отдельную ст. 312.3, которая закрепляет, что в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности по расследованию и учету в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК России, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе [10].

Заключение

Таким образом, с учетом зарубежного опыта правового регулирования труда работников, выполняющих работу дистанционно, а также норм, предлагаемых в проекте Закона, считаем необходимым внести следующие изменения.

1. Усовершенствовать определение дистанционной работы, обозначив ее как выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, вне места нахождения нанимателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности) при условии использования для выполнения данной трудовой функции и осуществления взаимодействия между нанима-

телем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, коммуникационных и информационных технологий.

2. В ч. 3 ст. 307¹ (п. 134 проекта Закона) заменить фразу «файлами с текстами этих документов в электронном виде» на «иными документами в электронном виде» и изложить эту часть в следующей редакции: *«Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или иными документами в электронном виде (письменные задания, иная информация в рамках выполнения трудовой функции, результаты выполнения работы, заявления и объяснения работников, а также уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора) определяются трудовым договором».*

3. Дополнить ст. 307⁵ (п. 134 проекта Закона) ч. 2 следующего содержания: *«Наниматель обязан не позднее следующего дня после получения письменного заявления работника о направлении трудовой книжки направить ее заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении».*

4. Изложить ст. 307³ (п. 134 проекта Закона) в следующей редакции: *«В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников наниматель исполняет обязанности по принятию локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда; обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда; организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья; расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний; возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в соответствии с законодательством; пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда, а также осуществляет ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными нанимателем».*

Список цитированных источников

1. Проект Закона Республики Беларусь «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3941&p0=2018008022>. – Дата доступа: 16.08.2018.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. Васильева, Ю. В. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева, Е. А. Браун. – Пермь : ПГНИУ, 2016. – 127 с.
4. Белоус, И. Опыт стран ЕС в сфере социальной поддержки населения / И. Белоус // Мир финансов. – 2006. – № 4. – С. 165–169.
5. Коркин, А. Е. Правовое регулирование телеработы / А. Е. Коркин // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. / Московская государственная юридическая академия; ред. К. Н. Гусов. – М., 2009. – С. 328–336.
6. Бородин, И. И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) / И. И. Бородин // Трудовое право. – 2008. – № 5. – С. 13–20.
7. Либлик, Л. Правовое регулирование дистанционного труда в США / Л. Либлик // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 1–9.
8. European Framework Agreement on Telework [Electronic resource] : 16 July 2002. – Mode of access: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf. – Date of access: 17.08.2018.
9. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Кодекс Респ. Беларусь, 7 дек. 1998 г., № 218-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. № 135-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации : 26 дек. 2001 г. / КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.
11. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V : текст по сост. на 21.07.2018. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=1751;-24. – Дата доступа: 17.08.2018.
12. Об электронном документе и электронной цифровой подписи [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 28 дек. 2009 г., № 113-З: в ред. Закона от 08.01.2018 г., № 96-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
13. Кривой, В. И. Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси [Электронный ресурс] / В. И. Кривой // Электронный каталог отраслевого отдела по направлению «Юриспруденция». – Режим доступа: <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=103436>. – Дата доступа: 30.08.2018.
14. О трудовых книжках [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 16 июня 2014 г., № 40 : в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 19.03.2018, № 34 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
15. Томашевский, К. Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI веке / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 32–35.

Summary

The article analyzes the features of legal regulation of remote work in foreign countries. Attention is drawn to the existing terminological diversity in the issues of remote work. The positive and negative sides of distance employment are formulated. Based on the analysis of the legislation of foreign countries on the legal regulation of remote work, the author proposes ways to improve the Belarusian legislation.

Key words: remote work, telework, remote work, special legal regulation, foreign experience.

Статья поступила в редакцию 11.09.2018

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Венедиктов С. В. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: монография. – Киев, 2018

Рецензируемая книга подготовлена известным украинским ученым-юристом, профессором кафедры трудового права и права социального обеспечения Киевского национального университета имени Тараса Шевченко доктором юридических наук Сергеем Валентиновичем Венедиктовым.

В начале книги приведены законодательные акты США, которые регулируют правоотношения в сфере труда. Причем дан не просто перечень актов, но и кратко раскрыто их содержание. Это очень помогает сориентироваться в трудовом законодательстве США. По тексту также приводятся выдержки из нормативных правовых актов.

Отдельные рассмотренные автором общие вопросы, такие как исторические предпосылки становления и развития права, современная правовая система, структура судов США, позволяют читателю легче усвоить особенности правового регулирования трудовых отношений в данном государстве.

Несомненным достоинством этой книги является не только описание правового регулирования трудовых отношений в США, но и авторский анализ приведенных положений. Также С. В. Венедиктовым обоснованы возможности применения положительного опыта США в Украине с учетом национальных особенностей.

Достаточно подробно в монографии проанализированы источники трудового права США. Рассмотрено их становление, а также современное состояние. Отдельное внимание уделено коллективным договорам, которые занимают одно из ключевых мест в системе источников трудового права США. В частности, отражены стороны, срок действия, содержание коллективных договоров.

Однако некоторые вопросы вызывает структура монографии. В разделе 3 «Трудовые отношения в Соединенных Штатах Америки» объединены главы, касающиеся понятия, сторон трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, дисциплины труда, рабочего места, антиконкурентных соглашений, охраны труда. По-

лагаем, что не совсем удачно выбрано название раздела, поскольку оно не в полной мере соответствует рассмотренным в нем вопросам.

В рамках главы 3.1 «Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений: понятие и форма» проанализированы в том числе особенности соблюдения в США принципа запрета дискриминации. По нашему мнению, данный вопрос выходит за рамки темы этой главы. Было бы целесообразно рассмотреть его в отдельной главе монографии, поскольку защите работников от дискриминации и при приеме на работу, и в процессе труда, и в момент прекращения трудовых отношений в США уделяется очень много внимания. Подробный анализ опыта США позволит отметить положительные моменты, которые можно заимствовать, чтобы на более высоком уровне реализовать принцип запрета дискриминации в Украине, Беларуси и других государствах.

Особое внимание в монографии уделено прекращению трудовых отношений, осуществляемому в большинстве случаев на основе доктрины «найма по желанию», которая означает, что работник и наниматель вправе расторгнуть трудовой договор в любое время, не прибегая к поиску каких-либо уважительных причин. Такая свобода может ограничиваться законодательными актами и коллективными договорами. Достаточно подробно рассмотрены способы (в том числе альтернативные) разрешения индивидуальных трудовых споров. К сожалению, вопросы рассмотрения коллективных трудовых споров затронуты не были. Исходя из названия монографии, полагаем, было бы целесообразно изучить и такие вопросы, как понятие, предмет, субъекты, принципы трудового права, занятость населения.

В целом следует отметить, что, несмотря на небольшой объем (168 с.), книга позволяет сформировать представление о правовом регулировании трудовых отношений в США и сконцентрировать внимание именно на его особенностях.

Рецензент: Е. А. Волк, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент

ЮБИЛЕЙ ОТМЕТИЛ АНАТОЛИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ВОЙТИК



*Для наших читателей напомним некоторые вехи профессиональной карьеры и научно-педагогические достижения **Анатолия Александровича ВОЙТИКА**, отметившего 5 января 2019 г. свое 65-летие.*

Анатолий Александрович в 1983 г. окончил юридический факультет БГУ. Начиная свою карьеру в органах прокуратуры. С 1983 г. работал стажером прокуратуры Фрунзенского района г. Минска, с 1987 г. – помощником прокурора Фрунзенского района г. Минска. Параллельно с практической работой Анатолий Александрович заочно обучался в аспирантуре Института философии и права АН БССР, которую окончил в 1988 г., тогда же он на пять лет связал свою судьбу с академической наукой. С 1988 г. он работал младшим научным сотрудником, а с 1989 г. – научным сотрудником отдела трудового и хозяйственного права Института философии и права АН БССР. Поскольку в начале 1990-х гг. в Беларуси не было своего совета по защите диссертаций по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения, защищаться А. А. Войтик поехал в Ленинград. В 1991 г. он успешно защитил в Санкт-Петербургском государственном университете кандидатскую диссертацию на тему «Пра-

вовые проблемы согласования интересов собственника и трудового коллектива в области управления трудом». Его научным руководителем был доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент АН БССР В. И. Семенков.

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

Свою научную квалификацию Анатолий Александрович повышал в ходе зарубежных стажировок в 1996–1998 гг. в университете г. Алкала (Испания), а также в 2001 г. в университете г. Бордо (Франция). Совместно с автором этих строк он участвовал во Всемирном конгрессе по трудовому праву и праву социального обеспечения в 2006 г. в Париже (Франция), а также в трех европейских конгрессах: в 2005 г. – в Удине и Болонье (Италия), в 2008 г. – во Фрайбурге (Германия) и в 2009 г. в Марбурге (Германия).

Область научных интересов ученого связана преимущественно с правовыми проблемами социального партнерства, контрактной системой найма и другими вопросами трудового права. Его работы хорошо известны в научных центрах России, Украины, Германии, Франции и других стран.

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

С момента основания в 2004 г. и по настоящее время Анатолий Александрович является членом общественного объединения «Сообщество трудового права», был заместителем председателя объединения, участвовал в независимой экспертизе проектов законов, вносящих изменения и

дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь.

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

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

При его соавторстве в Минске были изданы ключевые учебно-методические работы по трудовому праву последних 10 лет: Трудовое право. Практикум (2008), Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь (2008), Курс трудового права. Общая часть (2010), Курс трудового права. Особенная часть (2014), учебник «Трудовое право» (2016).

Достижения Анатолия Александровича на ниве преподавания и науки отмечались как со стороны БГУ, так и министерств: грамота БГУ за профессионализм и налаживание работы Юридической клиники (2002 г.); грамота Министерства образо-

вания Республики Беларусь за многолетнюю педагогическую деятельность (2004 г.); благодарность Министерства юстиции Республики Беларусь «За плодотворную научно-педагогическую деятельность, активную работу по повышению правовой культуры граждан и подготовке юридических кадров для органов юстиции и судов» (2005 г.); благодарность ректора БГУ «За многолетнюю плодотворную научно-педагогическую деятельность по подготовке высококвалифицированных специалистов и в связи с 85-летием со дня образования БГУ» (2006 г.); диплом Министерства юстиции Республики Беларусь «По результатам проведения конкурса 2010 г. на приз имени В. Д. Спасовича за серию публикаций по актуальным вопросам в области права» (2010 г.) и др.

Редакция журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет уважаемого Анатолия Александровича с юбилеем! Желаем ему здоровья, крепости духа, благополучия, успешной реализации всех жизненных планов!

**Главный редактор журнала
«Трудовое и социальное право»
Кирилл Томашевский**

95 ЛЕТ ЛЕОНИДУ ЯКОВЛЕВИЧУ ОСТРОВСКОМУ – ПАТРИАРХУ БЕЛОРУССКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА



25 марта 2019 г. отметил свой 95-й день рождения Леонид Яковлевич Островский, участник Великой Отечественной войны, кандидат юридических наук, доцент, ученый, специалист в сфере трудового права, автор многочисленных монографий, учебников, научно-популярных публикаций, комментариев, статей (о его вкладе в развитие трудового права читайте статью в данном номере на с. 42).

Леонид Яковлевич родился в Украине, но волею судьбы семья оказалась в Гомеле. В 1942 г. он был призван в армию. Пройдя обучение в Серпуховском авиационно-техническом училище, служил авиамехаником и стрелком. После войны

окончил Минский юридический институт. Затем стал преподавателем. Работал также старшим научным сотрудником в Институте философии и права Академии наук БССР.

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

Вклад Л. Я. Островского в развитие отечественной науки трудового права и совершенствование законодательства о труде сложно переоценить. На его книгах учатся студенты, аспиранты и преподаватели, многие из которых стали кандидатами и докторами наук. Несмотря на возраст, Леонид Яковлевич является постоянным членом общественного объединения «Сообщество трудового права». Главным увлечением юбиляра являются путешествия, которые позволяют не только насладиться красотами мира, но и познакомиться с новыми людьми.

От имени редакции журнала, кафедры и общественного объединения «Сообщество трудового права» поздравляем Леонида Яковлевича с юбилеем и желаем ему здоровья, долгих лет активной жизни, внимания родных и близких, новых увлекательных путешествий.

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

К. Л. Томашевский, главный редактор журнала «Трудовое и социальное право», профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО» доктор юридических наук, доцент

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов) 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., выровнен по ширине, межстрочный интервал – полуторный. 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 stp.minsk@tut.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. 510 (с пометкой «Научно-исследовательская часть»).

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 трудового права научно-исследовательской части.

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.minsk@tut.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 510 (with mark "Scientific research department").

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 Labour law centre of Scientific research department.