

**НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ**

№ 3 (31) 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 19.09.2019
Дата выхода 28.09.2019
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 Национальной академии наук 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 (июнь – август 2019)	6
АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
О состоянии российской науки трудового права и направлениях междисциплинарных исследований в сфере труда (интервью с Андреем Михайловичем Лушниковым)	12
АКТУАЛЬНЫЙ КОММЕНТАРИЙ	
<i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь)</i> Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года: общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты	16
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Сафонов В. А. (Санкт-Петербург, Россия)</i> Конституция как основа развития трудового права	21
Статья посвящена анализу Конституции как основы развития трудового права. Рассматриваются соотношение Конституции и актов международного права, основополагающие конституционные ценности и социально-экономические права и свободы человека, принципы обеспечения баланса прав и свобод работников и работодателей. На основе решений Конституционного Суда России показано адаптивное конституционное положение к изменяющимся реалиям общественной жизни.	
<i>Шилов В. П. (Минск, Беларусь)</i> Перспективы совершенствования законодательства Республики Беларусь в области реализации права работника на участие в управлении организацией	26
В статье автор проводит периодизацию и выделяет несколько временных отрезков, когда происходило наиболее активное развитие законодательства о труде на территории Беларуси в сфере социального партнерства и производственной демократии. Анализируется современное белорусское законодательство о труде с точки зрения выявления существующих пробелов в области реализации права работника на участие в управлении организацией. Автором делается вывод о необходимости проведения корректировки законодательства с целью устранения выявленных пробелов и предлагаются разработанные изменения и дополнения в действующие нормативные акты, регулирующие взаимоотношения нанимателей и работников в области локального нормотворчества, коллективно-договорных отношений, защиты трудовых прав и охраны труда.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
<i>Венедиктов С. В. (Киев, Украина)</i> Некоторые особенности сферы применения трудового права в Украине	31
<i>Мионов В. И., Барбашова Т. П., Прасолов Б. В. (Москва, Россия)</i> Особенности действия во времени новейшего законодательства Российской Федерации в социально-трудовой сфере	37
МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА	
<i>Курылёва О. С. (Минск, Беларусь)</i> Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность	41
<i>Шабанов Р. И. (Харьков, Украина)</i> Право собственности на пенсионные выплаты: дискуссионные вопросы теории и судебной практики	47
КОНФЕРЕНЦИИ/СЕМИНАРЫ/КРУГЛЫЕ СТОЛЫ	
Обзор международной научно-практической конференции, приуроченной к 100-летию МОТ (София, 27–28 июня 2019 г.)	53
Обзор XII Европейского конгресса ILERA 2019 «Перспективы развития трудовых отношений в Европе» (Дюссельдорф, 5–7 сентября 2019 г.)	55
AETERNA MEMORIA	
Ушел из жизни Виктор Иванович Кривой – известный белорусский ученый в области трудового права	61
PROFESSOR HONORE	
Юбилей Хелены-Тересы Томашевны Мелешко – ведущего белорусского ученого по праву социального обеспечения	63
Поздравление с юбилеем Ирине Олеговне Снигирёвой – известному российскому ученому в трудовом праве	65

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (чэрвень – жнівень 2019)	6
АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю	
Аб стане расійскай навукі працоўнага права і накірунках міждысцыплінарных даследаванняў у сферы працы (Інтэрав'ю з Андрэем Міхайлавічам Лушнікавым)	12
АКТУАЛЬНЫ КАМЭНТАР	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь)</i> Рэформа Працоўнага кодэксу Рэспублікі Беларусь 2019 году: агульныя палажэнні, заключэнне, змяненне працоўнага дагавору, кантракты	16
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Сафонаў В. А. (Санкт-Пецярбург, Расія)</i> Канстытуцыя як аснова развіцця працоўнага права	21
Артыкул прысвечаны аналізу Канстытуцыі як асновы развіцця працоўнага права. Разглядаюцца суадносіны Канстытуцыі і актаў міжнароднага права, асноўныя канстытуцыйныя каштоўнасці і сацыяльна-эканамічныя правы і свабоды чалавека, прынцыпы забеспячэння балансу правоў і свабод работнікаў і працадаўцаў. На аснове рашэнняў Канстытуцыйнага Суда Расіі паказана адаптаванне канстытуцыйных палажэнняў да змяняючыхся рэалій грамадскага жыцця.	
<i>Шылаў В. П. (Мінск, Беларусь)</i> Перспектывы ўдасканалення заканадаўства Рэспублікі Беларусь у галіне рэалізацыі права работніка на ўдзел у кіраванні арганізацыяй	26
У артыкуле аўтар праводзіць перыядызацыю і вылучае некалькі адрэзкаў часу, калі адбывалася найбольш актыўнае развіццё заканадаўства аб працы на тэрыторыі Беларусі ў сферы сацыяльнага партнёрства і вытворчай дэмакратыі. Аналізуецца сучаснае беларускае заканадаўства аб працы з пункту гледжання выяўлення існуючых прабелаў у галіне рэалізацыі права работніка на ўдзел у кіраванні арганізацыяй. Аўтар робіць высновы аб неабходнасці правядзення карэктываў заканадаўства з мэтай ліквідацыі выяўленых прабелаў і прапануе распрацаваныя змяненні і дапаўненні ў дзеючыя нарматыўныя акты, якія рэгулююць узаемаадносіны наймальнікаў і работнікаў у галіне лакальнай нарматворчасці, калектыўна-дагаварных адносін, абароны працоўных правоў і аховы працы.	
ЗАМЕЖНЫ ДАСВЕД	
<i>Венедыктаў С. В. (Кіеў, Украіна)</i> Некаторыя асаблівасці сферы ўжывання працоўнага права ва Украіне	31
<i>Міронаў У. І., Барбашова Т. П., Прасолаў Б. У. (Масква, Расія)</i> Асаблівасці дзеяння ў часе навейшага заканадаўства Расійскай Федэрацыі ў сацыяльна-працоўнай сферы	37
МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА	
<i>Курылёва В. С. (Мінск, Беларусь)</i> Канцэпцыя закону, які ўнёс змяненні і дапаўненні ў Працоўны кодэкс Беларусі: чаканні навуковай грамадскасці і рэальнасць	41
<i>Шабанаў Р. І. (Харкаў, Украіна)</i> Права ўласнасці на пенсійныя выплаты: дыскусійныя пытанні тэорыі і судовай практыкі	47
КАНФЕРЭНЦЫІ / СЕМІНАРЫ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ	
Агляд міжнароднай навукова-практычнай канферэнцыі, прымеркаванай да 100-годдзя МАП (Сафія, 27–28 чэрвеня 2019 г.)	53
Агляд XII Еўрапейскага кангрэса ILERA 2019 «Перспектывы развіцця працоўных адносін у Еўропе» (Дзюсельдорф, 5–7 верасня 2019 г.)	55
AETERNA MEMORIA	
Пайшоў з жыцця Віктар Іванавіч Крывы – вядомы беларускі навуковец у галіне працоўнага права	61
PROFESSOR HONORE	
Юбілей Хелены-Тэрэсы Тамашаўны Мялешка – вядучага беларускага вучонага па праве сацыяльнага забеспячэння	63
Віншаванне з юбілеем Ірыне Алегаўне Снігіровой – вядомаму расійскаму навукоўцу ў працоўным праве	65

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Review of changes in labour and social security legislation in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (June-August 2019)	6
ACTUAL INTERVIEW	
On the state of the Russian science of labour law and directions of interdisciplinary research in the field of labour (interview with Andrei Mikhailovich Lushnikov)	12
ACTUAL COMMENT	
<i>Tomashevski K. (Minsk, Belarus)</i> Reform of the Labour Code of the Republic of Belarus 2019 (General provisions, conclusion, amendment of employment contract, fixed-term-contracts)	16
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
<i>Safonov V. (St. Petersburg, Russia)</i> Constitution as a basis for the development of labour law	21
The article analyzes the Constitution as the basis for the development of labour law. The correlation of the Constitution and acts of international law, the fundamental constitutional values and socio-economic human rights and freedoms, the principles of ensuring the balance of rights and freedoms of employees and employers are considered. Based on the decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation, the adaptation of constitutional provisions to the changing realities of public life is shown.	
<i>Shilov V. (Minsk, Belarus)</i> Prospects for improving the legislation of the Republic of Belarus in the field of implementation of the employee's right to participate in the management of the organization	26
In the article the author carries out periodization and allocates several time periods during which there was the most active development of the legislation on labour in the territory of Belarus in the sphere of social partnership and industrial democracy. The article analyzes the modern Belarusian labour legislation in terms of identifying existing gaps in the implementation of the employee's right to participate in the management of the organization. The author concludes that it is necessary to adjust the legislation in order to eliminate the identified gaps and proposes developed changes and additions to the existing regulations governing the relationship of employers and employees in the field of local rule-making, collective bargaining, protection of labour rights and safe work.	
FOREIGN EXPERIENCE	
<i>Venediktov S. (Kiev, Ukraine)</i> Some features of the scope of labour law in Ukraine	31
<i>Mironov V., Barbashova T., Prasolov B. (Moscow, Russia)</i> Peculiarities of the newest legislation of the Russian Federation in the social and labour sphere	37
SPECIALIST'S OPINION	
<i>Kuryleva O. (Minsk, Belarus)</i> Concept of the law that amended the Labour Code of Belarus: expectations of the scientific community and reality	41
<i>Shabanov R. (Kharkiv, Ukraine)</i> The Ownership of pension payments: controversial issues of theory and judicial practice	47
CONFERENCES/SEMINARS/ROUND TABLES	
Review of the International Scientific and Practical Conference dedicated to the 100th anniversary of the ILO (Sofia, 27-28 June 2019) ...	53
Review of the XII European Congress ILERA 2019 "Prospects for the development of labour relations in Europe" (Dusseldorf, 5-7 September 2019)	55
AETERNA MEMORIA	
Kryvoi Viktor Ivanovich, a well – known Belarusian scientist in the field of labour law, passed away	61
PROFESSOR HONORE	
Anniversary of Meleshko Helena-Teresa – the leading Belarusian scientist in the sphere of social security law	63
Congratulations on the anniversary of Irina Snigireva – a well-known Russian scientist in labour law	65



Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!

Пасля летняга адпачынку шчыра вітаем усіх чытачоў на старонках чарговага нумара нашага часопіса.

Адна з цэнтральных тэм гэтага нумара – **рэформа Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь**. Нагадаем, што ў канцы чэрвеня беларускі Парламент прыняў Закон «Аб змяненні законаў» у другім чытанні, 18 ліпеня яго падпісаў Прэзідэнт, а 27 ліпеня Закон быў афіцыйна апублікаваны. Гэта рэформа з’яўляецца глабальнай, аб чым сведчыць той факт, што ўзгаданым Законам зменены больш за 170 артыкулаў Працоўнага кодэкса Беларусі. Падрабязней аб чарговай рэформе працоўнага заканадаўства Беларусі (яе плюсах, мінусах, наступствах) на старонках гэтага выпуску разважаюць **В. С. Курылёва** і **К. Л. Тамашэўскі**.

Цікавае інтэрв’ю адбылося з вядомым расійскім навукоўцам, доктарам юрыдычных навук, доктарам гістарычных навук, прафесарам, загадчыкам кафедры працоўнага і фінансавага права Яраслаўскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя П. Г. Дзямідава **Андрэем Міхайлавічам Лушнікавым**.

У раздзеле «*Навуковыя артыкулы*» вучоны з Санкт-Пецярбургу **В. А. Сафонаў** разважае аб Канстытуцыі як аснове развіцця працоўнага права. Аўтар звяртае ўвагу на адпаведныя прыклады інтэрпрэтацыі з боку Кастытуцыйнага Суда Расійскай Федэрацыі норм-прынцыпаў у сферы працы, якія замацаваныя ў Канстытуцыі Расіі. У навуковым артыкуле беларускага даследчыка **В. П. Шылава** чытач знойдзе цікавыя прапановы па заканадаўчаму ўрэгуляванню форм удзелу работнікаў у кіраванні арганізацыяй, дзе назіраецца прабел у дзеючым у Рэспубліцы Беларусь заканадаўстве аб працы.

Рубрыка «*Замежны вопыт*» прадстаўлена цікавым артыкулам украінскага навукоўцы **С. В. Венедыктава**, дзе ён разглядае асаблівасці сферы прымянення працоўнага права ва Украіне з улікам існуючых тэндэнцый, вызначаных ў навуцы працоўнага права і правапрымяняльнай практыцы, а таксама сумесным артыкулам трох даследчыкаў з Расіі, якія разважаюць аб дзеянні ў часе заканадаўства аб працы.

У рубрыцы «*Меркаванне спецыяліста*» акрамя артыкула **В. С. Курылёвай** таксама друкуюцца артыкул украінскага навукоўцы **Р. І. Шабанава** адносна права ўласнасці на пенсійныя выплаты.

У нумары чытач знойдзе агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні, якія адбыліся за апошнія тры месяцы ў Беларусі, Казахстане, Кыргызстане і Расіі, а таксама агляд двух прадстаўнічых міжнародных канферэнцый, што прайшлі ў Балгарыі і Германіі.

У нумары друкуюцца віншаванні з юбіляямі.

Нажаль, 1 ліпеня пайшоў з жыцця вядомы беларускі навуковец ў галіне працоўнага права **В. І. Крывой**. Нашыя спачуванні родным і блізкім.

**3 павагай,
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (июнь – август 2019)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 1 июня 2019 г. № 346 «Об изменении постановления Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1488»

Внесены изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1488 «Об утверждении Положения о порядке исчисления профессионального стажа для определения права на досрочную профессиональную пенсию».

В частности, в Положении о порядке исчисления профессионального стажа для определения права на досрочную профессиональную пенсию, утвержденном указанным постановлением, определено, что периоды (период) работы после 1 января 2009 г., в течение которых по вине работодателя не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, включаются в профессиональный стаж с учетом подготовленного органами государственной экспертизы условий труда с участием уполномоченного представителя профсоюза заключения по результатам экспертизы условий труда на рабочих местах для установления фактической занятости на работах с особыми условиями труда работников, указанных в подп. 1.1, 1.2, 1.7 п. 1 ст. 5 Закона Республики Беларусь от 5 января 2008 г. № 322-3 «О профессиональном пенсионном страховании», при условии уплаты работодателем за эти периоды взносов на профессиональное пенсионное страхование.

Уплата взносов на профессиональное пенсионное страхование осуществляется в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в соответствии с тарифами, установленными законодательными актами, в полном объеме с учетом до-

хода от размещения средств профессионального пенсионного страхования.

Работодатели возмещают в бюджет фонда расходы на выплату трудовых пенсий по возрасту за работу с особыми условиями труда, назначенных в соответствии со ст. 12, 13 и 15 Закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-XII «О пенсионном обеспечении» с учетом таких периодов работы, в полном объеме за вычетом средств, сформированных (формируемых) в рамках профессионального пенсионного страхования в пользу лица, которому назначена трудовая пенсия.

Постановление вступило в силу 5 июня 2019 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 июля 2019 г. № 33 «О порядке проведения оценки полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий)»

Постановлением утверждена Инструкция о порядке проведения оценки полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий), которой определяется порядок проведения оценки полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) комитетами по труду, занятости и социальной защите областных исполнительных комитетов и Минского городского исполнительного комитета, управлениями по труду, занятости и социальной защите городских (кроме городов районного подчинения), районных исполнительных комитетов (далее – орган по труду, занятости и социальной защите).

Оценка полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) имеет предупредительно-профилактическую направленность и проводится по факту представления нанимателем в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» в органы по труду, занятости и социальной защите сведений о наличии

свободных рабочих мест (вакансий) не в полном объеме. Факт неполноты предоставленных сведений подтверждается размещением нанимателями в средствах массовой информации, на интернет-ресурсах, в рекламных объявлениях, размещенных в местах общественного пользования, сведений о наличии потребности в работниках на замещение свободных рабочих мест (вакансий), не заявленных в органы по труду, занятости и социальной защите.

Решение о проведении оценки полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) принимается руководителем органа по труду, занятости и социальной защите или уполномоченным им должностным лицом.

По результатам оценки полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий):

- составляется справка оценки полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий) при невыявлении несоответствия требованиям законодательства;

- выносится предписание об устранении нарушений при выявлении нарушений требований законодательства.

Постановление вступило в силу с 27 июля 2019 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 8 июля 2019 г. № 35 «О порядке обращения за пенсией и организации работы и ведения делопроизводства по назначению и выплате пенсий»

Документом утверждена Инструкция о порядке обращения за пенсией и организации работы и ведения делопроизводства по назначению и выплате пенсий (далее – Инструкция).

Она определяет порядок обращения за пенсией и организации работы по назначению пенсий (перерасчету назначенных пенсий, переводу с одной пенсии на другую, возобновлению выплаты ранее назначенной пенсии), выплате пенсий (прекращению, приостановлению, удержанию из пенсий) в соответствии с Законом Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ «О пенсионном обеспечении». Вместе с тем Инструкция закрепляет порядок ведения делопроизводства в управлениях (отделах) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов, управлениях (отделах)

социальной защиты местных администраций районов в городах по назначению и выплате пенсий.

Постановление вступило в силу с 4 августа 2019 г.

Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов»

Нормативным правовым актом внесены существенные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь. Установлен ряд новых правил по заключению, изменению и прекращению трудового договора, оплате труда, рабочему времени, закреплены некоторые особенности в сфере производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, материальной ответственности, коллективных договоров. В Трудовой кодекс Республики Беларусь введены новые главы, посвященные труду дистанционных работников и контрактам.

Закон вступит в силу с 28 января 2020 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19 июля 2019 г. № 37 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в ценах июня 2019 года»

Постановлением определен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах июня 2019 года в расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2019 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 230 руб. 91 коп.;
- трудоспособное население – 257 руб. 5 коп.;
- пенсионеры – 176 руб. 75 коп.;
- студенты – 223 руб. 93 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 147 руб. 18 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 203 руб. 38 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 250 руб. 19 коп.

Постановление вступило в силу с 26 июля 2019 г.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19 июля 2019 г. № 38 «Об установлении минимальных потребительских бюджетов в ценах июня 2019 года»

Постановлением определены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-

демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах июня 2019 года в расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2019 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 473 руб. 67 коп.;
- пенсионеры – 368 руб. 92 коп.;
- студенты – 349 руб. 16 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 300 руб. 1 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 396 руб. 92 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 401 руб. 54 коп.;
- семья из четырех человек – 369 руб. 55 коп.;
- молодая семья из трех человек – 403 руб. 4 коп.

Постановление вступило в силу с 26 июля 2019 г.

Указ Президента Республики Беларусь от 25 июля 2019 г. № 277 «О повышении пенсий»

Согласно нормам указанного нормативного правового акта 1 августа 2019 г. в связи с ростом средней заработной платы работников в Республике Беларусь был произведен перерасчет трудовых пенсий путем корректировки фактического заработка пенсионеров исходя из средней заработной платы работников в Республике Беларусь, примененной при предыдущем перерасчете пенсий, с повышением ее величины на 7 %.

Указ вступил в силу 28 июля 2019 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 августа 2019 г. № 582 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы»

Постановлением месячная минимальная заработная плата была увеличена с 330 до 375 рублей.

Постановление вступит в силу с 1 января 2020 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 августа 2019 г. № 583 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда»

Постановлением тарифная ставка первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, была повышена с 36 руб. 40 коп. до 41 руб.

Постановление вступило в силу с 1 сентября 2019 г.

КАЗАХСТАН

Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 11 июня 2019 г. № 532 «Об утверждении регламента государственной услуги «Выдача и продление разрешений трудовым иммигрантам»

Утвержденный регламент государственной услуги «Выдача и продление разрешений трудовым иммигрантам» определяет процедуру выдачи разрешений на осуществление трудовой деятельности у физических лиц.

Приказ вступил в силу с 6 июля 2019 г.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 26 июня 2019 г. № 441 «Об утверждении Дорожной карты по снижению производственного травматизма и рабочих мест с вредными условиями труда в Республике Казахстан на 2019 – 2023 годы»

В Дорожную карту включены мероприятия по совершенствованию системы управления охраной труда в организациях Республики Казахстан, среди которых:

- рассмотрение предложений по повышению уровня социальной защищенности работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и лиц, жизни и здоровью которых причинен вред при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей;

- рассмотрение вопроса о ратификации Конвенции Международной организации труда № 161 «О службах гигиены труда», а также необходимости внесения сопутствующих изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство;

- проведение внутриотраслевых мероприятий, способствующих внедрению системы управления охраной труда в соответствии с требованиями международных стандартов;

- обеспечение проведения в организациях аттестации производственных объектов по условиям труда.

Дорожной картой также предусматриваются: приведение нормативно-технических документов в области безопасности и охраны труда в соответствие с современными нормами международного права, требованиями и результатами научно-исследовательских работ; повышение эффективности государственного и внутреннего

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

контроля за соблюдением законодательства о безопасности и охране труда, активизация социального партнерства, информационное обеспечение в области безопасности и охраны труда и др.

Постановление вступило в силу с 26 июня 2019 г.

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 июля 2019 г. № 353 «О внесении изменения в приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 23 декабря 2015 года № 1002»

Единые межотраслевые нормативы численности работников, обеспечивающих техническое обслуживание и функционирование государственных органов, утвержденные приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 23 декабря 2015 года № 1002, были изложены в новой редакции.

Приказ вступил в силу с 15 июля 2019 г.

КЫРГЫЗСТАН

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 6 июня 2019 г. № 281 «О внесении изменений в постановление Правительства Кыргызской Республики «О мерах по реализации Закона Кыргызской Республики «О содействии занятости населения» от 12 апреля 2016 года № 208»

В соответствии с изменениями увеличен базовый размер пособия по безработице. Теперь он составляет 300 (триста) сомов в месяц.

Утверждено также Положение о порядке, условиях и сроках выплаты пособий по безработице.

Постановление вступило в силу с 26 июня 2019 г.

Закон Кыргызской Республики от 25 июля 2019 г. № 101 «О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики «О накопительных пенсионных фондах в Кыргызской Республике»

Целью данного Закона является развитие рынка накопительных пенсионных фондов путем совершенствования законодательства Кыргызской Республики в сфере накопительных пенсионных фондов.

Законом предусмотрено:

– создание новых накопительных пенсионных фондов в форме акционерных обществ;

– внедрение открытых, корпоративных и профессиональных пенсионных фондов в Кыргызской Республике.

Открытый пенсионный фонд – накопительный пенсионный фонд, участниками которого могут быть любые физические лица независимо от места и характера их работы.

Корпоративные накопительные пенсионные фонды создаются для получателей – работников одного или нескольких юридических лиц, являющихся учредителями и акционерами данного накопительного пенсионного фонда.

Профессиональный пенсионный фонд – накопительный пенсионный фонд, учредителем (учредителями) которого могут быть объединения юридических лиц – работодателей, объединения физических лиц, включая профессиональные союзы. Участниками такого фонда могут быть исключительно физические лица, связанные по роду их профессиональной деятельности (занятий), определенной в уставе фонда.

Порядок осуществления деятельности корпоративного пенсионного обеспечения и профессионального пенсионного страхования определяется Правительством Кыргызской Республики.

Основным принципом реформирования института накопительной составляющей пенсионной системы является повышение ее эффективности в целях улучшения пенсионного обеспечения граждан за счет формирования и инвестирования средств пенсионных накоплений.

Закон вступил в силу с 21 августа 2019 г.

РОССИЯ

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 июня 2019 г. № 805 «О внесении изменений в список работ, производств, профессий, должностей, специальностей, в соответствии с которыми устанавливается повышение размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости и к страховой пенсии по инвалидности в соответствии с частью 14 статьи 17 Федерального закона «О страховых пенсиях»

В новой редакции изложен список работ, производств, профессий, должностей и специальностей, по которым устанавливается повышение размера фиксированной выплаты к страховым пенсиям по старости и инвалидности.

Согласно норме ч. 14 ст. 17 Федерального закона «О страховых пенсиях» лица, проработавшие в сельской местности не менее 30 лет при соблюдении установленных условий имеют право на повышение размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости и по инвалидности.

В новой редакции списка, в частности, учтены работы в структурных подразделениях растениеводческого (животноводческого) направления организации, основным видом деятельности которой не является сельское хозяйство. В список включены также индивидуальные предприниматели, являющиеся сельскохозяйственными товаропроизводителями.

Постановление вступило в силу с 25 июня 2019 г., а его действию была придана обратная сила (нормы постановления распространяются на отношения, возникшие с 1 января 2019 г.).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 июля 2019 г. № 461н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2019 года»

Приказом прожиточный минимум за I квартал 2019 года был увеличен:

- на душу населения – с 10 213 рос. руб. до 10 753 рос. руб.;
- для трудоспособного населения – с 11 069 рос. руб. до 11 653 рос. руб.;
- для пенсионеров – с 8894 рос. руб. до 8464 рос. руб.;
- для детей – с 10 585 рос. руб. до 9950 рос. руб.

Приказ вступил в силу с 3 августа 2019 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2019 г. № 875 «О переносе выходных дней в 2020 году»

Постановлением были перенесены выходные дни 4 и 5 января 2020 года на 4 и 5 мая 2020 года соответственно.

Таким образом, в Российской Федерации в 2020 году устанавливаются следующие нерабочие праздничные дни:

- с 1 по 8 января;
- с 22 по 24 февраля;
- с 7 по 9 марта;
- с 1 по 5 мая;
- с 9 по 11 мая

– с 12 по 14 июня.

– 4 ноября.

Постановление вступило в силу с 16 июля 2019 г.

Федеральный закон от 18 июля 2019 г. № 184-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и признании утратившим силу пункта 16 части 6 статьи 7 Федерального закона «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»

Законом упрощена процедура получения инвалидами мер социальной поддержки и оказания им услуг за счет введения системы межведомственного электронного взаимодействия.

Установлено, что принятие государственными органами, органами местного самоуправления, иными органами и организациями, предоставляющими государственные услуги, решений о предоставлении инвалидам мер социальной поддержки, об оказании им государственных услуг, о реализации иных прав инвалидов, предусмотренных нормами законодательства, осуществляется на основании сведений об инвалидности, содержащихся в федеральном реестре инвалидов, а в случае отсутствия соответствующих сведений в указанном реестре – на основании представленных заявителем документов.

Закон вступил в силу с 1 июля 2020 года.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»

В новый перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин включено 100 профессий, которые будут недоступны для женщин. В действующем аналогичном перечне их свыше 450.

Действие перечня распространяется на женщин, условия труда которых отнесены к вредному и (или) опасному классу условий труда по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с утвержденной методикой, а по ряду профессий – вне зависимости от класса условий труда. Указанный перечень также распространяется на женщин, если безопасные усло-

вия труда на их рабочих местах не подтверждены результатами специальной оценки условий труда и положительным заключением государственной экспертизы условий труда, за исключением женщин, выполняющих работы в фармацевтических производствах, медицинских организациях и научно-исследовательских учреждениях, испытательных лабораторных центрах (испытательных лабораториях), организациях по оказанию бытовых услуг населению, работы по косметическому ремонту производственных и непроизводственных помещений на нестационарных рабочих местах, малярные и отделочные работы, наружные виды работ и работы в производственных помещениях.

Приказ вступит в силу с 1 января 2021 г.

Федеральный закон от 26 июля 2019 г. № 231-ФЗ «О внесении изменения в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации»

Законом с 5 рабочих до 15 календарных дней увеличен срок сообщения работодателю об изменении кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата работника.

Закон вступил в силу с 6 августа 2019 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июля 2019 г. № 975 «Об утверждении Правил определения величины прожиточного минимума пенсионера в субъектах Российской Федерации в целях установления социальной доплаты к пенсии»

Правительством Российской Федерации вводится единый подход к определению величины прожиточного минимума пенсионера в субъектах федерации.

Постановлением утверждены Правила, предусматривающие определение величины прожиточного минимума пенсионера в субъекте Российской

Федерации с применением формулы для ее расчета.

При исчислении величины прожиточного минимума пенсионера в регионе учитывается в том числе показатель величины прожиточного минимума пенсионера в целом по Российской Федерации на очередной финансовый год, соответствующий базовому варианту проекта прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочный период.

Значение величины регионального прожиточного минимума пенсионера учитывается при установлении социальной доплаты к пенсии на очередной финансовый год.

Постановление вступило в силу с 7 августа 2019 г.

Федеральный закон от 2 августа 2019 г. № 292-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с изменением структуры федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих полномочия в сфере образования и науки»

В Трудовом кодексе Российской Федерации актуализированы наименования федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих полномочия в сфере образования и науки.

Указом Президента Российской Федерации от 15 мая 2018 г. № 215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» Министерство образования и науки Российской Федерации было преобразовано в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

В целях реализации Указа внесены редакционные поправки в ряд статей Трудового кодекса Российской Федерации.

Закон вступил в силу с 13 августа 2019 г.

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

О СОСТОЯНИИ РОССИЙСКОЙ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА И НАПРАВЛЕНИЯХ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

(ИНТЕРВЬЮ С АНДРЕЕМ МИХАЙЛОВИЧЕМ ЛУШНИКОВЫМ)

Наш собеседник

Лушников Андрей Михайлович, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права юридического факультета Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова. Специалист в области трудового права, права социального обеспечения, теории права, отечественной истории. Автор более 500 научных и учебно-методических публикаций, среди которых более 25 монографий, более 30 учебников и учебных пособий. Автор многочисленных статей, опубликованных в Беларуси, Великобритании, Италии, Казахстане, Литве, США, Украине и других странах. Ответственный редактор журнала «Вестник трудового права и права социального обеспечения», член ряда редакционных советов российских и зарубежных научных журналов.



– Андрей Михайлович, поделитесь с нашими читателями воспоминаниями о Вашей юности. Как складывался Ваш путь в науку, какими были университетские годы? Как Вы пришли в юриспруденцию из исторической науки?

– Мой путь в науку оказался достаточно своеобразным. Поскольку отец был офицером, вырос я в военном авиационном городке в Абхазии. В средней школе преподавали в основном жены офицеров, окончившие в свое время пединституты, разбросанные по всей стране. Примечательно, что из 14 ребят, закончивших вместе со мной школу, 11 поступили затем в высшие военные училища. Я с детства любил гуманитарные дисциплины, поэтому выбрал Ленинградское высшее военно-политическое училище ПВО им. Ю. В. Андропова. Кстати, конкурс аттестатов при поступлении был 10 человек на место, что было сопоставимо с ведущими университетами страны. Затем была офицерская служба, которая меня в прямом смысле столкнула с правовой сферой (административная практика, исполнение обязанностей

военного дознавателя и др.). Впоследствии я проводил курсы по подготовке офицеров запаса, где были представлены в основном студенты выпускных курсов МГУ и МВТУ. Весь корпус правовых дисциплин (государственное и административное право, уголовная ответственность за воинские преступления и т. д.) был также на мне. В целом с армией в качестве курсанта и офицера я был связан почти 10 лет, кандидатскую диссертацию по отечественной истории дописывал под ракет на полигоне. После увольнения поступил на юридический факультет Ярославского государственного университета (ЯрГУ), причем студентом был достаточно своеобразным, так как уже сам начал преподавать в Ярославском государственном политехническом институте и Ярославском государственном педагогическом институте не только историю, но и правовые дисциплины, был кандидатом исторических наук, доцентом. К моменту окончания учебы в университете у меня уже были совместные публикации с рядом моих преподавателей. В связи с этим мои студенческие

годы мало ассоциируются с традиционной беззаботной студенческой порой, да и выпали они на 1990-е гг., которые благоприятными для постижения науки назвать трудно (постоянное изменение действующего законодательства, экономическая нестабильность и др.).

– Вашим учителем в науке трудового права был известный российский ученый Кантемир Николаевич Гусов, не так давно ушедший из жизни. Расскажите о нем как о человеке, педагоге, об ученом и организаторе. Какую роль он сыграл в Вашей научно-педагогической карьере?

– Мне в жизни везло на учителей. В исторических исследованиях моим наставником был доктор исторических наук, профессор Василий Сергеевич Флеров. В науке трудового права наставником и научным руководителем был Кантемир Николаевич Гусов. Аспирантом у него я стал уже в достаточно зрелом возрасте, будучи доктором исторических наук и профессором, однако очень многому научился, причем не только в научном, но и в человеческом плане. За Кантемиром Николаевичем его ученики действительно чувствовали себя как за каменной стеной. Он организовывал работу своих учеников таким образом, что она шла поступательно и эффективно, но без штурмовщины и авралов. Все вопросы, от чисто научных до организационных, решались оперативно, а от учеников требовалось только выполнять намеченную программу. Кстати, Кантемир Николаевич фактически воссоздал сообщество ученых-трудовиков, которое распалось в первые постсоветские годы. Примечательно, что с учеными-трудовиками Беларуси старшего поколения (Л. Я. Островский, В. И. Семенов, В. И. Кривой и др.) меня познакомил именно мой учитель.

– Каким проблемам были посвящены Ваши две кандидатские и две докторские диссертации? Нет ли желания замахнуться на пятую диссертацию? Если бы гипотетически она была написана, то в какой области знаний?

– Подготовленные мной кандидатская (1990 г.) и докторская (1998 г.) диссертации, защищенные в ученом совете ЯрГУ, были посвящены истории военной науки и образования. На это повлияло и мое офицерское прошлое, и давний интерес к этой сфере, а также то, что офицерами был мой отец, родной дядя, с армией был связан родной

брат. В докторской диссертации была показана роль системы военного образования в социально-политической истории России в период с 1861 по 1941 год. Поскольку эта система была глубоко интегрирована в общую систему образования, достаточно много пришлось заниматься историей образования и науки в целом. Возможно, поэтому мне относительно легко удалось переключиться на становление науки трудового права и права социального обеспечения на рубеже XIX–XX вв. Этой тематике была посвящена кандидатская диссертация по трудовому праву (2001 г.). Докторская диссертация о проблемах общей части трудового права была защищена в 2004 г.

Если говорить о второй части вопроса, то в шуточном варианте можно замахнуться на труд по медицине: «Как защитить две докторских диссертации и сохранить при этом здоровье». А если серьезно, то меня в равной степени интересуют обобщающие исследования по социологии, социальной психологии и экономике.

– Как Вы можете охарактеризовать состояние современной российской науки трудового права? Судя по количеству защищенных к настоящему моменту кандидатских и докторских диссертаций по трудовому праву в Российской Федерации, возникает закономерный вопрос: остались ли какие-то проблемы и вопросы в трудовом праве, которые еще не исследованы?

– Не буду оригинален, если скажу, что наука трудового права, как и правоведение в целом, находится в состоянии кризиса, однако его острая фаза, на мой взгляд, проходит и появился свет в конце тоннеля. Рост или падение численности защищенных диссертаций в этом плане индикатором считать нельзя. Поскольку я достаточно часто выступаю оппонентом на защите диссертаций, могу сказать, что их уровень ожидаемо самый разный. Мнение, что все темы исследованы, а научная поляна вытоптана – большое заблуждение. Практически не исследована стыковая с другими гуманитарными науками проблематика, много лакун в истории трудового права, непаханое поле в исследованиях зарубежного трудового права и трудового права компаративистики и др.

– В 2019 году у Вас вышла монография «Право и экономика». Чем Вас как ученого-юриста и историка увлекла эта тема? Видите

ли Вы потенциал в подобных междисциплинарных научных исследованиях? В чем их научная ценность и практическая польза?

– Выше я уже говорил о том, что междисциплинарные исследования перспективны и в науке трудового права крайне малочисленны. Более того, за ними в значительной степени будущее нашей науки. Экономическую теорию, как и историю, социологию, психологию, политологию, нужно изучать именно для того, чтобы лучше понять трудовое право. При взаимодействии с экономикой важны следующие аспекты. Во-первых, в части институтов нормирования и оплаты труда без знания экономики обойтись просто невозможно. Так, в настоящее время при оплате труда применяются такие ее формы, как опционы, бонусы, распространены такие формы материального стимулирования, как «золотые приветствия», «золотые якоря» и др. Без знания экономики практически невозможно разобраться с проблемами занятости и безработицы. Во-вторых, организация труда во многом определяется уровнем развития экономики. Именно экономика определяет такие феномены, как нетипичные трудовые отношения и нетипичные трудовые договоры, новые требования к охране труда. Наконец, в рамках междисциплинарной программы «право и экономика» во многих странах Запада исследуют взаимное влияние трудового права и экономики, что помогает лучше разобраться как с проблемными вопросами в этих областях. Более подробный ответ на эти вопросы даны в названной Вами монографии «Право и экономика».

– Специалистам в трудовом праве хорошо известны Ваши совместные объемные труды, написанные в соавторстве с Мариной Владимировной Лушниковой, такие как «Курс трудового права» в 2 томах, Очерки теории трудового права (объемом более 900 страниц), монография «Российская школа трудового права и права социального обеспечения» в 2 томах. Раскройте секрет: как Вы познакомились с Мариной Владимировной и где черпаете источник вдохновения для написания таких фундаментальных книг?

– Хороший вопрос. Не вдаваясь в подробности, соглашусь с тем, что любовь и брак – это сплошная алхимия, судьба и предопределенность. Кстати, познакомились мы с Мариной Владими-

ровой именно в университете, где новоиспеченная выпускница аспирантуры МГУ была не только ассистентом кафедры гражданского права и процесса, но и руководила отделом кадров. Именно в отделе кадров, где я решал вопрос со своими аспирантскими документами, нас и свела судьба. Как говорится, и тут не обошлось без трудового права.

Вопрос вдохновения из той же серии: это сплав научного любопытства, поиска нового, живых дискуссий (в том числе внутрисемейных) и т. д.

– Андрей Михайлович, насколько я знаю, Вы увлечены «генеалогией» российской науки трудового права? В связи с этим мой вопрос: каких ученых можно считать «корнем» всего «древа» российской науки трудового права и права социального обеспечения? Согласны ли Вы с тем, что на формирование дореволюционной российской, а затем и советской науки трудового права существенное влияние оказала германская школа цивилистики?

– Начну с окончания Вашего вопроса. Безусловно, германская школа цивилистики, как, впрочем, и историческая школа в экономике, оказала огромное влияние на формирование отечественной науки трудового права, причем не только в дореволюционный период, но примерно до середины 1920-х гг. Не обошлось без влияния и французской цивилистики, но оно менее выражено. Относительно «коренных» отечественных ученых-трудовиков я не буду оригинален. Определяющую роль играли первоначально специалисты, занимавшиеся финансовым правом и экономикой (И. И. Янжул, И. Х. Озеров, В. Г. Яроцкий и др.) и цивилисты (Р. А. Дистерло и др.). Однако выйти на магистральное направление правового регулирования трудовых отношений первым смог Л. С. Таль, вслед за которым пошли И. С. Войтинский, В. М. Догадов, К. М. Варшавский и др. Собственно советская модель трудового правоотношения была научно обоснована Н. Г. Александровым.

– Ученые в области трудового права до сих пор остро спорят о том, когда же возникло трудовое право как отрасль. Одни считают, что в начале XX века, другие убеждают, что на рубеже XIX–XX веков, третьи заглядывают в XVIII или XVII века, а четвертые вообще доказывают существование трудового права в Древнем

Египте, Вавилоне и Финикии. Что Вы думаете на сей счет как ученый-историк?

– Понемногу правы все, однако в разных контекстах. Вероятно, элементы найма на работу лично свободных лиц были всегда, но ни о каком трудовом праве до XVIII в. говорить не приходится, хотя число лично свободных работников стало расти с XIV в. Вторая половина XVIII в. ознаменована быстрым ростом численности наемных работников, однако регулирование их труда осталось в рамках гражданского права. Зарождение отрасли связано с первой научно-технической революцией в начале XIX в., а собственно трудовое право в его современном понимании – феномен рубежа XIX–XX вв.

– Если это не секрет, поделитесь с читателями нашего журнала над какой новой книгой или научной темой, связанной с трудовым правом, Вы сейчас работаете?

– Если говорить о трудовом праве, то мы с Мариной Владимировной готовим учебник с услов-

ным названием «Краткий курс трудового права». Это будет не сокращенный вариант нашего двухтомного «Курса трудового права», а абсолютно новое учебное издание, сочетающее в себе анализ действующего законодательства, судебной практики, теории, зарубежного опыта.

– Многие из Ваших магистрантов в разные годы становились лауреатами и призерами *Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля*. Раскройте секрет, как Вам удается добиваться, чтобы ученики писали такие глубокие эссе?

– Собственно, никакого секрета и нет. Ингредиентов успеха три: талантливые ученики, актуальные темы, настойчивость и творческий подход студентов к выбранной проблематике.

– Андрей Михайлович, благодарим Вас за содержательное интервью. Здоровья, благополучия, творческой активности Вам и всем ярославским коллегам, работающим на возглавляемой Вами кафедре!

*Беседовал главный редактор журнала «Трудовое и социальное право», доктор юридических наук
К. Л. Томашевский*

ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 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

Томашевский К. Л., доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права»

РЕФОРМА ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 2019 ГОДА: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, КОНТРАКТЫ

Введение

В настоящей статье сосредоточим внимание на Законе Республики Беларусь «Об изменении законов», который 26 июня 2019 г. был принят Палатой представителей, 28 июня 2019 г. одобрен Советом Республики Национального собрания Республики Беларусь, 18 июля 2019 г. подписан Президентом Республики Беларусь (далее – Закон от 18.07.2019 № 219-3) [1]. Указанный Закон был официально опубликован 27.07.2019 и вступит в силу в части корректировок трудового законодательства Беларуси 28 января 2020 г.

Закон от 18.07.2019 № 219-3 можно оценить в качестве третьей глобальной реформы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), принятого 26 июля 1999 г., которому в июле 2019 г. исполнилось 20 лет. Напомним, что первая крупная реформа ТК была связана с принятием Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3, вторая – с принятием Закона Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-3.

О глобальности нынешней, третьей, реформы свидетельствует факт того, что Закон от 18.07.2019 № 219-3 скорректировал более 170 статей ТК, дополнил Кодекс двумя новыми главами, вводит в него 12 новых статей, примерно столько же статей исключает. Заметим, что в действующем ТК содержится около 410 статей (с учетом исключенных и введенных позднее).

Поскольку в одной статье невозможно провести подробный анализ всех нововведений, внесенных Законом от 18.07.2019 № 219-3 в ТК, сосредоточим

внимание на тех из них, которые касаются общих положений, норм о заключении и изменении трудового договора, контрактов.

Нестыковки в терминологии

Представляются *неудачными новые легальные дефиниции «трудовая функция», «квалификация» и «контракт», а также исключение из ст. 1 и многих других статей ТК упоминания специальности.*

Во-первых, в ст. 1 ТК трудовая функция определена как работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами. Из данного определения исключена четвертая характеристика трудовой функции – специальность, что на практике может приводить к манипулированию ею со стороны нанимателей. Ошибочность исключения из определения трудовой функции и ряда статей ТК понятия «специальность» заключается в том, что последняя позволяет более точно конкретизировать трудовую функцию путем дополнения профессии (должности) еще и специальностью (не просто врач, а врач-педиатр, не просто инженер, а инженер-технолог и т. д.). Довольно точное определение специальности дано в действующей редакции ТК и его следовало сохранить. Отсылка в определении трудовой функции на должностную (рабочую) инструкцию является излишней, так как помимо

этих документов трудовая функция может определяться, например, уставом (в отношении руководителя организации), положением о структурном подразделении (в отношении руководителей структурных подразделений, включая обособленные), технологическими картами и т. д.

Более точным было бы следующее определение трудовой функции:

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

Во-вторых, квалификация – это не признание каким-либо органом или организацией уровня подготовки работника. Квалификация – это не действие, а состояние, то есть это сам уровень профессиональной (общей и специальной) подготовки работника, подтверждаемый определенными документами.

В-третьих, определяя понятие «контракт» в ст. 1 ТК как «трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений с работником», разработчики Закона от 18.07.2019 № 219-З нивелируют отличия контракта от иных видов срочного трудового договора, поскольку под это определение в полной мере подпадают и трудовые договоры с временными и сезонными работниками, на время выполнения временно отсутствующего работника и другие, поскольку все они носят срочный характер, заключаются в письменной форме и содержат особенности регулирования трудовых отношений с данной категорией работников.

Одновременно разработчики Закона от 18.07.2019 № 219-З отказались устранить очевидную тавтологию в легальном определении понятия «законодательство о труде» в ст. 1 ТК в части предмета правового регулирования: «общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений», о чем мы неоднократно писали в ряде своих работ [2, с. 204; 3, с. 134–135]. Полагаем, что в ст. 1 ТК стоило закрепить одну из следующих более точных дефиниций:

«законодательство о труде – совокупность нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения» либо «законодательство о труде – совокупность принятых в централизованном порядке норма-

тивных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения».

Вторая дефиниция представляется более предпочтительной, так как позволяет отграничить нормативные правовые акты о труде, совокупность которых составляет законодательство о труде, от локальных правовых актов, не входящих в него.

Разработчики Закона от 18.07.2019 № 219-З хотя и скорректировали термин «локальные нормативные правовые акты», заменив его более лаконичной категорией «локальные правовые акты», как нами и предлагалось в ряде научных работ [2, с. 280; 3, с. 19], но продолжают ошибочно смешивать локальные правовые акты с коллективными договорами и соглашениями, что следует из предлагаемой дефиниции термина «локальный правовой акт» в ст. 1 ТК. Однако следует учитывать, что соглашения (Генеральное, тарифные и местные) никогда локальными нормативными правовыми актами не являлись и не могут являться, поскольку они принимаются и действуют на республиканском уровне (Генеральное), отраслевом (тарифное) или местном уровне (местное). Вместе с тем коллективные договоры, хотя и схожи с локальными правовыми актами по уровню принятия, но одновременно имеют и множество отличий (по правовой природе, срокам действия, порядку заключения, сфере действия по кругу работников и т. д.) [2, с. 238–241, 276–281].

Нововведения в части срочных трудовых договоров

Статья 17 ТК Законом от 18.07.2019 № 219-З излагается в новой редакции. Само по себе возвращение к классификации трудовых договоров по сроку на трудовые договоры с неопределенным сроком и срочные трудовые договоры заслуживает поддержки – это общепризнанный подход, отступления от которого в белорусском кодексе в период с 1999 по 2014 г. с узким значением термина «срочный трудовой договор» давно вызывало нарекания специалистов и усложняло кадровую практику.

Принципиальное отличие предлагаемой новой редакции ст. 17 ТК от действующей – появление в ней ч. 3 и 4 с перечнями случаев обязательного или допустимого заключения срочного трудового договора. В этом подходе явно прослеживается влияние ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Отличие состоит в том, что белорусский

законодатель, учитывая в этой части российский опыт, вовсе не собирается вслед за Россией отказываться от введенной в Беларуси с 1999 г. практики неограниченного использования контрактов (ч. 5 той же статьи отсылает в части контрактов к порядку и условиям, предусмотренным ТК), что нивелирует возможный положительный эффект от данного нововведения.

Особенности контрактной системы найма (новая глава 18¹ ТК)

Разработчики Закона от 18.07.2019 № 219-3 ошибочно поместили правила о контрактах в главу 18¹, расположив ее в разделе III «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Нелогичность такого расположения объясняется тем, что работники, принятые по контрактам, – это не отдельная категория работников, а *любые* работники, с которыми нанимателям разрешено заключать контракты, выступающие разновидностью срочных трудовых договоров.

В данную главу ТК перенесены многие нормы из законодательства о контрактах, прежде всего из Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изменениями и дополнениями, далее – Декрет № 29) и из Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (с изменениями и дополнениями). Остановимся только на тех нововведениях, которые отличают правила пяти статей новой главы 18¹ от вышеуказанных актов Президента Республики Беларусь.

Часть 2 ст. 261² ТК предусматривает новое процедурное правило: *обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.*

Данное правило подлежит применению как в случае, если работник ранее вступил в профсоюз и уже находится на профсоюзном учете первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, так и в ситуации, когда гражданин одновременно принимается на работу и вступает в члены профсоюза, действующего в данной организации.

В производственной и профсоюзной практике форма такого обсуждения профсоюзом содержа-

ния контракта выражается в том, что проект контракта, предлагаемого к заключению, направляется нанимателем на предварительное согласование (визирование) председателю профсоюзного комитета и уже после такого визирования предлагается к подписанию трудоустраиваемому гражданину. Недопустимо согласовывать содержание контракта с профсоюзом после подписания контракта между нанимателем и работником, поскольку такое согласование не имеет никакого правового значения и не обеспечивает реальной защиты интересов работника со стороны профсоюза, членом которого он является.

Обсуждение содержания контракта выражается в том, что при необеспечении прав и интересов работника в предлагаемом к заключению проекте контракта профсоюз должен направить нанимателю мотивированные возражения и рекомендации по корректировке содержания контракта, приведению его в соответствие с действующим законодательством о труде, условиями коллективного договора, соглашения.

Новыми являются некоторые правила ч. 3 и 4 ст. 261³ ТК, а именно:

продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок до истечения максимального срока действия контракта;

по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Из вышеуказанных правил следует, что если работник принят на минимальный годичный срок контракта, то по истечении этого срока при добросовестном отношении к труду, отсутствию у него дисциплинарных взысканий он может рассчитывать на продление с ним контракта с его согласия на четыре года, а в случае истечения максимального (пятилетнего) срока контракта такой работник может претендовать на заключение с ним нового контракта на срок от трех до пяти лет.

Вышеуказанные нормы были включены в Закон от 18.07.2019 № 219-3 по инициативе Федерации профсоюзов Беларуси и во многом вобрали в себя наработки в части усиления гарантий прав работников при контрактной системе найма, которые до этого были апробированы в Генеральном соглашении, тарифных, местных соглашениях и коллективных договорах. Включение этих императивных для нанимателей правил в ТК носит позитивный характер, поскольку положения Генерального соглашения в этой части носили ранее и носят сейчас рекомендательный характер, а добиться их включения в коллективные договоры и иные соглашения профсоюзам не всегда удавалось. Кроме того, далеко не все работники в Беларуси (например, занятые у индивидуальных предпринимателей или в микропредприятиях) охвачены коллективно-договорным регулированием.

Часть 5 ст. 261⁵ ТК о том, что при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков, следует понимать и толковать в связке с правилом ч. 2 новой редакции ст. 48 ТК следующим образом. Если работник потребовал расторжения контракта в связи с нарушением законодательства о труде, коллективного договора, контракта (в порядке увольнения по ст. 41 ТК), он вправе претендовать на выплату минимальной компенсации в размере трех среднемесячных заработков (ч. 5 ст. 261⁵ ТК), если по этому же основанию расторгается иной срочный трудовой договор (кроме контракта), то работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК). Тем самым законодатель устранил дискриминацию в отношении работников, достигших пенсионного возраста и получающих пенсию по возрасту, которым до этого вместо минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника выплачивалось лишь выходное пособие в размере в шесть раз меньше, чем работнику, не достигшему пенсионного возраста.

Усовершенствован порядок подписания трудового договора

Законом от 18.07.2019 № 219-3 внесено дополнение в ст. 18 ТК о том, что каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается сторонами. В целом поло-

жительно оценивая данное нововведение, заметим, что такой порядок подписания трудового договора гарантирует учет интересов обеих сторон трудового договора, исключая возможность злоупотреблений другой стороны, вносящей не согласованные с первой стороной корректировки в уже подписанный трудовой договор.

Изменения и дополнения норм о переводах

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

Остановимся чуть подробнее на введенной в ТК новой статье 32¹ о временных переводах.

В вышеуказанной статье ТК концентрируются общие правила о временных переводах на другую работу, что в целом заслуживает поддержки. Вместе с тем по предложенным нормам имеются и некоторые замечания.

Часть 1 данной статьи помимо двух случаев временных переводов, не требующих согласия работника (простой и производственная необходимость), допускает временный перевод работника с его согласия на срок до шести месяцев в течение календарного года. Возникает закономерный вопрос: чем обусловлен этот срок в 6 месяцев? Почему временный перевод по соглашению сторон нельзя оформить на 7 или 8 месяцев?

Кроме того, существует вероятность, что недобросовестные наниматели будут использовать правила ст. 32¹ ТК в качестве легальной формы применения заемного труда, передавая своих работников на время другим нанимателям, за вознаграждение.

Нелогичным представляется закрепление в ч. 2 ст. 32¹ ТК нормы об ознакомлении нанимателем работника под роспись с приказом (распоряжением) о временном переводе, ведь п. 15 ст. 55 ТК уже содержит положение об обязанности нанимателя оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом и распоряжением. К тому же такая процедура оформления используется не только при временных, но и при любых иных переводах, включая постоянные.

Целесообразным было бы закрепление в начале главы 3 общей ст. 29¹ об изменении трудового договора, в которой следовало бы предусмо-

треть правило о приказном порядке оформления изменений условий трудового договора, а также перемещений, изменений существенных условий труда, отстранения от работы с ознакомлением с ним работника под роспись.

В предложенной ст. 32¹ ТК по-прежнему не урегулирован вопрос о «механизме возвращения работника к выполнению прежних трудовых обязанностей».

Корректировки норм о перемещениях и изменении существенных условий труда

Корректировки в ч. 1 ст. 31 и ч. 2 ст. 32 ТК обусловлены изменением понятия «трудова́я функция», о чем шла речь в начале статьи, т. е. из этих норм исключена специальность.

Часть 2 ст. 32 ТК в соответствии с Законом от 18.07.2019 №219-3 изложена в новой редакции: «Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом. *Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123) не является изменением существенных условий труда.*».

Как видим, ч. 2 ст. 32 ТК дополнена двумя новыми моментами:

во-первых, законодатель дополнил полужакрытый перечень изменений существенных условий труда еще одним случаем, а именно предложением о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Обратим внимание, что и до внесения в ТК этого дополнения подобная ситуация трактовалась как изменение существенных условий труда на основании п. 1 Декрета № 29;

во-вторых, уточнено, что изменение последовательности чередования работников по сменам при использовании режима сменной работы не является изменением существенных условий труда. Такие корректировки представляются рациональными, поскольку при изменении чередования работников по сменам сам режим сменной работы (ст. 125 ТК) у работника не меняется, следовательно, изменения существенных условий труда не происходит.

К сожалению, разработчики Закона от 18.07.2019 № 219-3 не устранили из ч. 2 ст. 32 ТК явную ошибку (слово «включая») состоящую в том, что установление или отмена неполного рабочего времени является не изменением режима рабочего времени, а изменением вида рабочего времени (полное рабочее время заменяется на неполное рабочее время или наоборот).

Законодатель сохранил прежнюю редакцию ч. 3 ст. 32 ТК, в которой закреплено, что *наниматель должен предупреждать работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за один месяц, а не за семь календарных дней*, как это предусмотрено в Декрете Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Приоритет ч. 3 ст. 32 ТК по отношению к подп. 3.2 п. 3 указанного Декрета основан на более высокой юридической силе кодексов по отношению к законам, а следовательно, и к временному декрету, имеющему силу закона. Даже если оценивать нормы ТК и временного декрета как равные по юридической силе, то и в этом случае должна применяться именно норма ТК, поскольку в силу ч. 4 ст. 7 ТК содержит более льготные условия для работников в сравнении с Декретом.

Остается надеяться, что отмеченные в данной статье недостатки принятого Закона от 18.07.2019 № 219-3 будут преодолеваются и нивелироваться правоприменительной и кадровой практикой.

Список цитированных источников

1. Об изменении законов : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2019 г., № 219-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 27.07.2019. – 2/2658.
2. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.
3. Томашевский, К. Л. Системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К. Л. Томашевский; Московский гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина (МГЮА). – М., 2017. – 55 с.

Статья поступила в редакцию 30.07.2019

В. А. Сафонов, начальник отдела по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда Российской Федерации, доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент

УДК 349.2

КОНСТИТУЦИЯ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация

Статья посвящена анализу Конституции как основы развития трудового права. Рассматриваются соотношение Конституции и актов международного права, основополагающие конституционные ценности и социально-экономические права, а также свободы человека, принципы обеспечения баланса прав и свобод работников и работодателей. На основе решений Конституционного Суда Российской Федерации показано адаптивное изменение конституционных положений к изменяющимся реалиям общественной жизни.

Ключевые слова: Конституция, трудовое право, социально-экономические права, баланс прав и свобод работников и работодателей, Конституционный суд

Введение

В отличие от широкого круга исследований международно-правового регулирования трудовых отношений проблематика конституционных основ развития трудового права еще недостаточно изучена. Можно отметить лишь незначительное количество работ, посвященных данной теме, например И. В. Зобина [1], В. М. Коншакова [2] и К. Л. Томашевского [3]. Вместе с тем такое невнимание ученых трудно объяснить, поскольку именно Конституция представляет собой основополагающий документ, который воплощает идеалы развития общества и государства и придает им нормативно-правовое общеобязательное значение, являясь основой всей системы права, включая трудовое право. В настоящей статье постараемся выяснить значение Конституции для отрасли трудового права и какую роль в этом процессе играет Конституционный суд.

Основная часть

Признание за Конституцией высшей юридической силы традиционно для законотворческой деятельности и науки права в подавляющем большинстве государств, в том числе государств – членов Евразийского экономического союза. Об этом, в частности, указано в ст. 15 Конституции Россий-

ской Федерации [4], ст. 137 Конституции Республики Беларусь [5], ст. 4 Конституции Республики Казахстан [6], ст. 6 Конституции Кыргызской Республики [7], ст. 5 Конституции Республики Армения [8]. Следствием высшей юридической силы Конституции и ее прямого действия является приоритет Конституции перед нормами международного права, хотя в идеале нормы о правах человека в Конституции и актах международного права не должны противоречить друг другу. Так, приоритет международного договора или общепризнанных принципов международного права перед правилами, установленными законом (но не Конституцией!), предусмотрен положениями конституций Российской Федерации, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Республики Армения. При этом согласно ч. 3 ст. 8 Конституции Республики Беларусь не допускается заключение международных договоров, которые противоречат Конституции.

Данные положения в совокупности с нормами о государственном суверенитете предполагают недопустимость имплементации в правовую систему государства международных договоров, участие в которых может повлечь ограничения прав и свобод человека и гражданина или допустить какие-либо посягательства на основы конституционного строя соответствующего государства. Участие в межгосударственных

объединениях, которым государство передает часть своих полномочий, не означает отказ от государственного суверенитета, относящегося к основам конституционного строя и предполагающего верховенство, независимость и самостоятельность государственной власти, полноту законодательной, исполнительной и судебной власти государства на всей его территории и независимость в международном общении [9].

Данное положение основывается и на ч. 1 ст. 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах [10], устанавливающей для участвующих в нем государств требования индивидуальности и постепенности в осуществлении социально-экономических прав в зависимости от имеющихся ресурсов. Соответственно, конкретный перечень социально-экономических прав, включая трудовые права, формируется каждым государством самостоятельно [11, с. 362].

Это не умаляет роли и значения принципов и норм международного права, а позволяет учесть специфику каждого государства и способствовать более эффективному применению положений как Конституции, так и международного права.

В трудовом праве должны найти свое развитие не только конституционные положения о социально-экономических правах и свободах человека и граж-

данина, но и основополагающие конституционные ценности, к числу которых относятся право на жизнь, принципы равенства, свободы, справедливости, достоинства личности, социального государства.

Базовые конституционные ценности могут также иметь конституционно-правовое преломление непосредственно и в сфере труда. Так, в Российской Федерации принцип равенства (ст. 19 Конституции России) конкретизируется в конституционном праве на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ст. 37), а принцип свободы (ст. 22) – в принципе свободы труда и праве свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и про-

фессию, в запрете принудительного труда (ст. 37), а также в праве на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30). Основополагающее право на жизнь (ст. 20) находит свое выражение в праве на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37). Принцип социального государства (ст. 7) воплощается в правах на защиту от безработицы, вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и на отдых (ст. 37). Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, имеет своим основанием принципы свободы и судебной защиты прав и свобод человека и гражданина (ст. 46).

При этом базовые конституционные ценности в сфере труда не ограничиваются своим трудо-

правовым преломлением, а являются непосредственно действующими, т. е. они должны быть обязательны как для законодателя, органов, применяющих нормы трудового законодательства, так и для субъектов трудового права.

Поскольку сфера общественного труда представляет собой по большей части взаимодействие работника и работодателя, в ней должны быть реализо-

ваны не только права работника, но и права работодателя, которые на конституционном уровне воплощаются в свободе экономической деятельности, равном признании и защите частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности (ст. 8), праве собственности (ст. 35) и праве на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34).

Эффективное функционирование сферы труда возможно при соблюдении необходимого баланса прав и свобод работников и работодателей, под которым следует понимать такое соотношение указанных прав и свобод, при котором их реали-

Базовые конституционные ценности в сфере труда не ограничиваются трудо-правовым преломлением, а являются непосредственно действующими, т. е. они должны быть обязательны как для законодателя, органов, применяющих нормы трудового законодательства, так и для субъектов трудового права.

зация каждым из субъектов исключает возможность ущемления прав и свобод другого субъекта, а также обеспечивается оптимальное согласование социально-экономических (изначально противоположных) интересов работника и работодателя [12, с. 94].

Поскольку работник является экономически более слабой стороной, закрепление приоритета его прав не всегда может быть компенсировано предоставлением работодателю льгот и гарантий. Напротив, устанавливая дополнительные гарантии трудовых прав работников, законодатель вправе ограничить правомочия работодателя. Однако при этом он не вправе устанавливать такие ограничения, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической деятельности, – иное противоречило бы предписаниям Конституции, в соответствии с которыми осуществление признаваемых и гарантируемых прав и свобод человека не должно нарушать права и свободы других лиц. Защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения посредством законодательства должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерны им.

Стабильность конституционных положений не исключает их творческого развития, адаптирования к изменяющимся реалиям, что является задачей органов конституционного правосудия.

В рамках настоящей статьи приведем два примера влияния органов конституционного правосудия на законодательное регулирование и правоприменительную практику на основе решений Конституционного Суда России.

В постановлении от 17 мая 1995 г. № 5-П [13] Конституционный Суд России отметил, что недопущение прекращения работы как средства разрешения коллективного трудового спора (конфликта) на предприятиях и в организациях гражданской авиации фактически распространяется на все без исключения предприятия и организации, относящиеся к системе гражданской авиации, а также на всех занятых в ней работников. Соответственно, не предусматривается какой-либо дифференциации предприятий, подразделений, служб, категорий работников гражданской авиации с учетом характера их деятельности, а также значимости выполняемых ими работ. В результате этого ограничивается право на забастовку значительно большего круга работников, чем это необходимо для достижения конституционно значимых целей.

Учитывая совокупность конституционных ценностей, Конституционный Суд России признал запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации соответствующим Конституции России в той мере, в какой право на забастовку отдельных категорий работников может быть ограничено согласно ст. 55 (ч. 3) Конституции России в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. В то же время запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли признан не соответствующим ст. 37 (ч. 4) и 55 (ч. 2 и 3) Конституции России.

Постановлением от 25 октября 2018 г. № 38-П [14] Конституционный Суд России, реагируя на изменившуюся судебную практику о размере взыскиваемой в судебном порядке денежной компенсации за неиспользованные отпуска, причитающейся работнику при увольнении, признал ч. 1 ст. 127 и ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса России не противоречащими Конституции России, поскольку содержащиеся в них положения по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.

Вместе с тем, учитывая возможность фактического использования работником отпуска без его оформления или добровольного либо вынужденного отказа от использования отпуска, Конституционный Суд констатировал, что законодатель вводил в правовое регулирование компенсационную по своей сути выплату исходя прежде всего из необходимости обеспечения работнику возможности реализации конституционного права на отдых, а не в качестве замены ему отпуска, что не позволяет рассматривать ч. 1 ст. 127 Трудового

кодекса России как правомерный способ накопления, в том числе по обоюдному согласию работника и работодателя, причитающихся работнику отпусков полностью либо частично с целью последующего (при увольнении работника) получения денежной компенсации за них. Выявляя конституционно-правовой смысл указанных норм, Конституционный Суд России ориентировал суды на необходимость оценить всю совокупность обстоятельств конкретного дела, включая причины, по которым работник своевременно не воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, наличие либо отсутствие нарушения данного права со стороны работодателя, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического ис-

пользования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке, и т. д.

Заключение

Таким образом, именно Конституция, являясь актом высшей юридической силы, выступает основой для развития всех отраслей права, включая трудовое право. Безусловным приоритетом конституционного развития в сфере труда выступают обеспечение права человека, а также соблюдение необходимого баланса прав и свобод работников и работодателей. Развитие конституционных положений, их применение в конкретной жизненной ситуации, оценка соблюдения баланса прав и свобод субъектов трудовых отношений осуществляются органами конституционного правосудия, выработавшими обширную практику оценки конституционности норм трудового законодательства. Основой такой оценки является безусловная ценность как личных и социальных, так и экономических прав человека и гражданина.

Список цитированных источников

1. Зобина, И. В. Значение Конституции РФ в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Зобина. – Пермь, 1999. – 16 с.
2. Коншаков, В. М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Коншаков. – СПб., 2014. – 209 с.
3. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 560 с.
4. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. : с изм. и доп., внесенными законами Рос. Федерации о поправках к Конституции Рос. Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ, 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
5. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2017. – 62 с.
6. Конституция Республики Казахстан [Электронный ресурс] : принята на референдуме 30 авг. 1995 г. – Режим доступа: <http://www.constitution.kz/>. – Дата доступа: 15.07.2019.
7. Конституция Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : принята референдумом (всенародным голосованием) 27 июня 2010 г. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202913?cl=ru-ru>. – Дата доступа: 15.07.2019.
8. Конституция Республики Армения [Электронный ресурс] : принята 5 июля 1995 г. : в ред. от 6 дек. 2015 г. – Режим доступа: <https://www.president.am/ru/constitution-2015/>. – Дата доступа: 15.07.2019.
9. По делу о проверке конституционности положений статьи 1 Федерального закона «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней», пунктов 1 и 2 статьи 32 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», частей первой и четвертой статьи 11, пункта 4 части четвертой статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 13, пункта 4 части 3 статьи 311 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 15, пункта 4 части 1 статьи 350 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации и пункта 2 части четвертой статьи 413 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы : постановление Конституционного Суда Российской Федерации, 14 июля 2015 г., № 21-П // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 27.07.2015. – № 30. – Ст. 4658.
10. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976 – № 17. – Ст. 291.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

11. Комментарий к Конституции Российской Федерации / под ред. В. Д. Зорькина. – 3-е изд., пересмотр. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2013. – 1040 с.
12. Коробченко, В. В. Обеспечение баланса конституционных прав и свобод субъектов трудовых отношений в решениях Конституционного Суда РФ / В. В. Коробченко, В. А. Сафонов // Российский ежегодник трудового права. – 2009. – № 5 / под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова. – СПб. : ООО «Унив. издат. консорциум «Юридическая книга», 2010. – С. 92–99.
13. По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации : постановление Конституционного Суда Рос. Федерации, 17 мая 1995 г., № 5-П // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 21. – Ст. 1976.
14. По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других : постановление Конституционного Суда Рос. Федерации, 25 окт. 2018 г., № 38-П // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2018. – № 45. – Ст. 6978.

Summary

The article is devoted to the analysis of the Constitution as the basis for the development of labor law. The relationship between the Constitution and acts of international law, the fundamental constitutional values and socio-economic rights and freedoms of a person, the principles of ensuring the balance of rights and freedoms of workers and employers are considered. On the basis of the decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation, the adaptation of constitutional provisions to the changing realities of public life is shown.

Keywords: Constitution, labor law, acts of international law, socio-economic rights, the balance of rights and freedoms of workers and employers, the Constitutional Court

Статья поступила в редакцию 17.07.2019

ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 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

В. П. Шилов, заместитель председателя Постоянной комиссии Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь по труду и социальным вопросам, соискатель ученой степени кандидата юридических наук

УДК 349.2

ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В ОБЛАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА РАБОТНИКА НА УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация

В статье автор проводит периодизацию и выделяет несколько этапов, в которые происходило наиболее активное развитие законодательства о труде на территории Беларуси в сфере социального партнерства и производственной демократии. Анализируется современное белорусское законодательство о труде с точки зрения выявления существующих пробелов в области реализации права работника на участие в управлении организацией. По результатам проведенного анализа автором делается вывод о необходимости проведения корректировки законодательства с целью устранения выявленных пробелов и выдвигаются предложения по внесению изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты, регулирующие взаимоотношения нанимателей и работников в области локального нормотворчества, коллективно-договорных отношений, защиты трудовых прав и охраны труда.

Ключевые слова: производственная демократия, иной представительный орган работников, участие работника в управлении организацией, социальное партнерство, законодательство о труде.

Введение

Право работников на участие в управлении организацией, гарантированное им п. 4 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), остается пока декларативной нормой.

В настоящее время в организациях преобладают ситуации, когда принятие управленческих решений, связанных с деятельностью организации, в том числе с распределением экономических результатов ее работы, является исключительно прерогативой нанимателя. Необходимо отметить, что отстранение работников от участия в управлении может не только сдерживать, но и негативно сказываться на дальнейшем развитии организации. По мнению Б. М. Генкина, «полное отчуждение работника от принятия любых управленческих решений приводит к снижению мотивации к производительному и качественному труду» [1, с. 359].

На сегодня в Республике Беларусь нет других путей реализации работниками своего права на участие в управлении организацией, кроме коллективно-договорного регулирования, а также форм участия, осуществляемых через профессиональные союзы (их комитеты). Но эти формы не могут позволить работнику в полной мере участвовать в управлении организацией. В то же время в большинстве зарубежных стран уже сложилась эффективно работающая система привлечения работников к полноценному участию в управлении организацией.

Неэффективность отчуждения работников от участия в управлении организацией уже давно принята во внимание большинством экономически развитых стран мира, в которых произошел переход к социальному партнерству и производственной демократии. В первую очередь здесь необходимо выделить Германию, создавшую наиболее развитую и эффективно работающую систему привлечения работников к участию в управлении

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

организацией. Производственная демократия или ее элементы также присутствуют в Швеции, Японии, Норвегии, Дании, Франции и др.

Как верно пишет В. А. Сафонов, при принятии управленческого решения с участием представителей работников «минимизируется возможность возникновения трудового спора, а значит, обеспечивается социальный мир, являющийся залогом успешного развития соответствующего субъекта экономической деятельности [2, с. 128].

Совершенствование взаимоотношений нанимателя и работников в Республике Беларусь невозможно без дальнейшего поступательного развития норм законодательства о труде в части расширения форм участия работников в управлении организацией. Цель настоящей статьи – обосновать теоретические выводы и прикладные предложения по внесению изменений и дополнений в законодательство в части урегулирования взаимоотношений нанимателей и работников в области локального нормотворчества, коллективно-договорных отношений, защиты трудовых прав и охраны труда.

Основная часть

Развитие трудового законодательства в различные исторические периоды было неразрывно связано с происходившими в это время на территории Беларуси политическими и экономическими процессами, начиная от становления и развития фабрично-заводских комитетов начала XX века в Российской империи и заканчивая современным законодательством о труде Республики Беларусь.

Обобщение и анализ ранее действовавшего законодательства о труде позволили сделать вывод, что в разные исторические периоды развитие взаимоотношений нанимателей и работников в сфере участия последних в управлении организацией не было стабильным.

По нашему мнению, необходимо выделять несколько действовавших на территории современной Беларуси и сменявшихся затем этапами стагнации исторических периодов, в течение которых проходило наиболее активное развитие законодательства:

– 1903–1907 гг. (становление и развитие системы выборных органов фабрично-заводского коллективного представительства);

– 1917–1922 гг. (развитие и признание профсоюзов единственными представителями работников);

– 1959–1970 гг. (широкое развитие форм привлечения работников к управлению производством);

– 1970–1980 гг. (развитие производственной демократии);

– 1990 г. – настоящее время (становление трудового законодательства современной Беларуси в области участия работников в управлении организацией).

На современном этапе одной из главных задач трудового законодательства Республики Беларусь является развитие социального партнерства, что нашло закрепление в ст. 14 Конституции Республики Беларусь и ст. 2 ТК Беларуси. В качестве одной из форм социального партнерства и производственной демократии можно отметить участие работника в управлении организацией.

В соответствии со ст. 354 ТК Беларуси представлять интересы работников, в том числе при реализации ими своего права на участие в управлении организацией, могут «соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства» [3].

Необходимо отметить, что в законодательстве Республики Беларусь в отличие от законодательства стран ближнего и дальнего зарубежья вопрос взаимоотношений работника и нанимателя в области совместного и равноправного участия в управлении организацией не урегулирован. В ТК Беларуси не закреплены такие понятия, как «участие работника в управлении организацией» и «иной представительный орган работников», что не дает белорусскому законодательству о труде развиваться в данном направлении.

Таким образом, для устранения существующего пробела в правовом регулировании и легального закрепления ключевых понятий предлагается внести в ТК Беларуси две новые статьи:

«Статья 11¹. Участие работника в управлении организацией

Участие работника в управлении организацией – это добровольное компетентное участие работника в управленческом процессе на любой его стадии и с любой формой представительства.

Формы участия работников в управлении организацией:

- участие в различных комиссиях, создаваемых в рамках организации, в том числе при процедуре экономической несостоятельности (банкротства);
- участие в коллективных переговорах, обсуждении и подписании коллективного договора;
- участие в обеспечении охраны труда и защите трудовых прав;
- разработка предложений по совершенствованию деятельности организации;
- участие в органах управления организацией;
- участие в согласовании локальных правовых актов и решении отдельных вопросов, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений;
- иные формы, определяемые законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором (соглашением), локальными правовыми актами.»;

«Статья 354¹. Представительные органы работников

Иной представительный орган работников – уполномоченный орган (представитель), избираемый на общем собрании трудового коллектива (конференции) из числа работников организации, при отсутствии первичной профсоюзной организации или наличия такой организации, охватывающей менее пятидесяти процентов численности работников.

Профсоюзный комитет организации имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников.

При наличии в организации одновременно профсоюзного комитета и иного представительного органа работников функции по защите прав и представлению интересов работников организации подлежат разделению в рамках заключаемого между ними соглашения.

При отсутствии в организации профсоюзного комитета на иной представительный орган работников могут быть возложены функции по участию от имени работников в коллективных переговорах, заключению, изменению, дополнению коллективного договора и последующему контролю за его исполнением в соответствии со ст. ст. 356–376 настоящего Кодекса.».

Внесение предложенных изменений позволит законодательно закрепить возможные формы участия работника в управлении организацией, а также статус, полномочия и формы взаимоотношений иного представительного органа работников с профсоюзным комитетом.

Одновременно с внесением вышеуказанных изменений с целью расширения возможностей профсоюзов и (или) иных представительных органов работников в сфере защиты их трудовых прав предлагается предусмотреть дополнительное основание расторжения трудового договора с руководителем организации:

- дополнить ст. 47 «Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях» ТК Беларуси п. 1³ в следующей редакции: *«требования профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, выдвинутое в связи с систематическими (более двух раз в течение года) нарушениями руководителем организации прав работников или их представителей».*

С целью расширения обязанностей нанимателя и усиления гарантий прав работников на участие в управлении организацией предлагается внести следующие изменения в ст. 55 ТК Беларуси:

- пункт 14 изложить в следующей редакции: *«представлять по требованию работников (их представительных органов) статистические данные о труде, по вопросам условий и охраны труда, а также информацию по вопросам социально-экономического развития организации в объеме и порядке, определенных законодательством»;*

- дополнить пунктом 14¹ в следующей редакции: *«предоставлять возможность ознакомления работников (их представительных органов) с локальными правовыми актами, действующими в организации»;*

- часть 2 изложить в следующей редакции: *«Наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов либо иного представительного органа работников, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.».*

Необходимо отметить, что ранее белорусские ученые-юристы (А. А. Войтик, Е. А. Волк, К. Л. Томашевский, Л. Я. Островский) уже обращали внимание в своих работах [4; 5; 6; 7; 8] на проблемы, связанные с толкованием и применением на практике ч. 1 ст. 354 ТК Беларуси в части статуса в коллективных трудовых отношениях «иных представительных органов работников», но эта проблема по-прежнему не решена.

Для более системного урегулирования полномочий иного представительного органа работников в организации, наделенного функциями отсутствующего профсоюзного комитета, или в случае разделения между ними полномочий по представительству и защите прав работников предлагается внести в ТК Беларуси следующие изменения:

– в ч. 1 ст. 87, ч. 5 ст. 123, ч. 1 ст. 124, ч. 7 ст. 126, ч. 3 ст. 127, ч. 2 ст. 128, ч. 1 ст. 168, ст. 195, ч. 1, 2 и 5 ст. 235, ч. 4 ст. 236, ч. 1 и 2 ст. 238 после слов «профсоюза (профсоюзов)» в соответствующем числе и падеже дополнить словами «*либо иного представительного органа работников*».

Локальное регулирование взаимоотношений нанимателя и работника в пределах организации в настоящее время является одним из важнейших элементов стабилизации деятельности трудового коллектива. Ранее о проблемах с формами участия представительных органов работников в локальном нормотворчестве в Беларуси писали А. А. Войтик, А. А. Костузик, И. Ч. Мелешко, К. Л. Томашевский, О. В. Чесалина [9; 10; 11; 12; 13; 14].

С одной стороны, это связано с наличием в ТК Беларуси понятия «иной представительный орган работников», с другой – с отсутствием необходимых механизмов принятия локального нормативного правового акта в организации с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), а также правовых возможностей признания их недействительными.

Для правового урегулирования процедуры признания локального правового акта, принятого без согласования или учета мнения профсоюза либо иного представительного органа работников, недействительным, предлагается внести следующие изменения:

– часть 2 ст. 7 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: «Локальные правовые акты, *принятые без согласования или учета мнения профсоюза либо иного представительного органа работников, если того требует действующее законодательство, а также акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными*»;

– часть 1 ст. 241 ТК Беларуси дополнить п. 5: «*о недействительности локального правового акта, принятого в организации с нарушением действующего законодательства*».

Для правового закрепления права нанимателя на принятие локального правового акта предлагается внести следующие изменения:

– статью 12 ТК Беларуси дополнить п. 8: «*принимать локальные правовые акты. В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, локальный правовой акт принимается по согласованию или с учетом мнения профсоюза либо иного представительного органа работников*».

Для закрепления права иного представительного органа работников участвовать в мероприятиях по охране труда предлагается внести изменения в Закон Республики Беларусь «Об охране труда», изложив ч. 1 ст. 24 в следующей редакции: «По инициативе нанимателя и (или) по инициативе профсоюза *либо иного представительного органа работников* может создаваться комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители нанимателя и профсоюза *либо иного представительного органа работников*».

Предложенные изменения и дополнения в белорусское трудовое законодательство помогут не только закрепить, но и расширить возможности работника на реализацию своего права на участие в управлении организацией. Дополнение нормативных правовых актов в соответствующих статьях словами «иной представительный орган работников» позволит устранить возможный «конфликт интересов» с профсоюзными комитетами.

Заключение

По нашему мнению, дальнейшее развитие в Республике Беларусь института участия работников в управлении организацией призвано не только уменьшить число возникающих трудовых конфликтов, но и оптимизировать взаимоотношения между работниками и руководством организации, что не замедлит положительно отразиться на конечных результатах финансово-экономической деятельности организации. Приобщая работников напрямую либо через представительные органы к принятию определенных управленческих решений, наниматели могут рассчитывать на повышение таких экономических показателей, как объем и качество выпускаемой продукции, производительность труда, рациональное использование рабочего времени и рабочей силы и т. д.

Список цитированных источников

1. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. – 3-е изд., доп. / Б. М. Генкин. – М. : Изд-во НОРМА-Инфра-М, 2009. – 448 с.
2. Сафонов, В. А. Участие работников в управлении трудом в эпоху перехода к постиндустриальному обществу / В. А. Сафонов // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – 270 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З (ред. от 17.07.2018 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.
4. Войтик, А. А. О принципах социального партнерства в Трудовом кодексе Республики Беларусь / А. А. Войтик // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы : в 2 т. – Т. 2. Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе : сб. науч. тр. / редкол.: С. А. Балашенко [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2008. – С. 332 – 337.
5. Волк, Е. А. О целесообразности различных форм представительства интересов работников в Беларуси / Е. А. Волк // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сборник научных трудов по итогам II Междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013 г. / Междунар. ун-т «МИТСО»; редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.), Е. А. Волк, К. С. Костевич. – Минск, 2013. – С. 18–20.
6. Волк, Е. А. Проблемы представительства работников в Республике Беларусь и пути их решения / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский // Российский ежегодник трудового права / ред. Е.Б. Хохлов. – СПб. : Университетский издательский консорциум «Юридическая книга», 2014. – С. 492–507.
7. Volk, E. The Problems of Workers' Representation in the Republic of Belarus and Some Possible Ways to Resolve Them / E. Volk, K. Tomashevski // Worker's Representation in Central and Eastern Europe: Challenges and Opportunities for the Works Councils' System (Bulletin of Comparative Labour Relations) / Edit. R. Blanpain. – Wolters Kluwer Law & Business. – December, 2013. – 256 p.
8. Островский, Л. Я. Представительство работников при заключении коллективного договора / Л. Я. Островский // Юрист. – 2005. – № 1. – С. 86–87.
9. Войтик, А. А. Роль социально-партнерских соглашений в усилении защиты прав работников, работающих по трудовым контрактам / А. А. Войтик // Юрист. – 2005. – № 9. – С. 83 – 86.
10. Костузик, А. Порядок принятия, изменения и отмены локальных нормативных актов в сфере труда [Электронный ресурс] / А. Костузик // Режим доступа: <http://www.busel.org/texts/cat5vw/id5zwnfnl.htm>. – Дата доступа: 15.08.2019.
11. Мелешко, И. Ч. Современное состояние и перспективы развития локального регулирования трудовых отношений / И. Ч. Мелешко // Весн. Гродз. дзярж. ўн-та імя Янкі Купалы. Серыя 4, Правазнаўства. – 2015. – № 6. – С. 41 – 45.
12. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курылева – Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
13. Чесалина, О. В. Локальное нормативное регулирование трудовых и социально-экономических отношений / О. В. Чесалина // Отдел кадров. – 2003. – № 5. – С. 38 – 39.
14. Чесалина, О. В. К вопросу о локальных нормативных актах в трудовом праве / О. В. Чесалина // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 60–64.

Summary

In the article the author carries out periodization and identifies several time periods during which there was the most active development of labour legislation in the territory of Belarus in the field of social partnership and industrial democracy. The modern Belarusian labour legislation is analyzed from the point of view of revealing the existing gaps in the field of realization of the employee's right to participate in the management of the organization. According to the results of the analysis, the author concludes that it is necessary to adjust the legislation in order to eliminate the identified gaps and proposes the developed changes and additions to be made to the existing regulations governing the relationship between employers and employees in the field of local law-making, collective-contractual relations, protection of labour rights and labour protection.

Keyword: Industrial democracy, another representative body of employees, employee participation in the management of the organization, social partnership, labour legislation.

Статья поступила в редакцию 01.08.2019

С. В. Венедиктов, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

УДК 349.2

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАИНЕ

Аннотация

В статье рассматриваются особенности сферы применения трудового права в Украине с учетом существующих тенденций, сформировавшихся в науке трудового права и правоприменительной практике. В работе проанализированы соотношение трудового права и государственной службы, государственной службы особого характера, политических должностей. Автором исследован вопрос об особенностях деятельности должностных лиц хозяйственных обществ с учетом принятых законов Украины «Об акционерных обществах» и «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью». Анализ национального законодательства и правоприменительной практики позволил сделать вывод о том, что границы сферы применения трудового права очерчены лишь контурами индивидуальных трудовых и тесно связанных с ними отношений. Отдельно в данном случае следует выделить законодательно установленные возможности применения определенных положений трудового законодательства, которые постепенно стираются существующей нормотворческой практикой.

Ключевые слова: предмет трудового права, трудовые правоотношения, трудовой договор, государственная служба, государственная служба особого характера, политические должности.

Введение

Стремительное развитие всех сфер современной жизни, особенно в последние десятилетия, не может не отразиться на общественных отношениях, в основу которых положена реализация человеческой способности к труду. При этом, невзирая на то что в регулировании таких отношений трудовому праву традиционно принадлежит центральное место, вопрос о четких границах сферы его применения в Украине остается открытым. Это обстоятельство обусловлено в первую очередь наличием в нашей стране широкого спектра общественных отношений в сфере труда, которые не являются индивидуальными трудовыми правоотношениями, но для которых также характерны личное выполнение работы за вознаграждение и под контролем другой стороны, регламентированное рабочее время и время отдыха, гарантии охраны труда и т. д. Прежде всего это касается государственной службы, государственной службы особого характера и политических должностей. Кроме того, в данном случае также следует упо-

мянуть и наличие в правовой системе Украины традиционного «противостояния» гражданского и трудового права, которое усиливается заметным притеснением последнего нормами современного законодательства.

В настоящей статье автором проведен анализ и сделаны выводы относительно сферы применения трудового права в Украине с учетом существующих тенденций, сформировавшихся в науке трудового права и правоприменительной практике.

Основная часть

В начале данной статьи сразу же хотелось бы обратить внимание на положения основного акта национального трудового законодательства – Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ), которые *prima facie* дают нам возможность проследить достаточно четкие границы его применения. Так, ч. 1 ст. 3 КЗоТ предусматривает, что законодательство о труде регулирует трудовые отношения работников всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принад-

лежности, а также лиц, работающих по трудовым договорам с физическими лицами [1]. Таким образом, мы можем констатировать, что в основу границ применения трудового законодательства, несомненно, заложены индивидуальные трудовые правоотношения. Однако, невзирая на наличие указанной нормы КЗоТ, как в науке, так и в правоприменительной практике существует достаточно распространенная позиция о более широкой трактовке сферы действия не только трудового законодательства, но и трудового права в целом.

Например, Л. Ю. Величко в 2018 году посвятила данной проблематике монографию под названием «Сфера действия трудового права Украины в условиях евроинтеграции: актуальные проблемы теории и практики» [2]. Согласно одному из выводов, сделанных автором в данной монографии, «Сфера действия трудового права охватывает: применение его норм к отношениям, которые представляют предмет последнего, а также субсидиарное (исключительное, дополнительное, избирательное) их применение к трудовым отношениям, которые одновременно подпадают под действие иных правовых отраслей, если это обусловлено их характером и волей законодателя. Следовательно, для субсидиарного применения трудового права должно присутствовать сходство механизмов правовой регламентации таких отраслей права. Оно не означает отхода от общей правовой модели регулирования правоотношений. Такое расширение сферы действия трудового права имеет целью защиту всех работающих от нарушения их трудовых прав и гарантирование обеспечения права на достойный труд» [2, с. 338]. Следует также привести позицию П. Д. Пилипенко, который более конкретно высказывается по данному поводу, предлагая определять сферу правового регулирования трудового права исходя из факта заключения трудового договора, являющегося основанием для возникновения трудовых правоотношений. По мнению ученого, применение трудового права к другим отношениям, которые возникают при иных обстоятельствах, возможно лишь при наличии специальных оговорок в законодательстве, регулирующем данные отношения [3, с. 55].

С вышеуказанными научными позициями можно согласиться лишь отчасти. Действительно, наличие трудового права невозможно представить без существования трудового договора, что фактически можно выразить словами: «там, где есть

трудовой договор – там всегда будет и трудовое право». Н. Д. Гетьманцева справедливо считает, что трудовой договор, как любое соглашение, наделен множеством особенностей и признаков. Трудовой договор является юридическим фактом, который реализует основное свое свойство – порождает трудовые правоотношения. Создав трудовое правоотношение – категорию предмета, трудовой договор как категория метода сам начинает его регулировать [4, с. 527]. Следует полностью согласиться с Я. В. Симутиной, что роль трудового договора как юридического факта в механизме правового регулирования трудовых отношений заключается в обеспечении перехода от абстрактной модели прав и обязанностей работника и работодателя, предусмотренной нормами трудового права, к конечной, содержание которой составляют субъективные права и юридические обязанности участников трудового правоотношения [5, с. 385, 386].

Именно трудовой договор является основанием для возникновения и реализации трудовых правоотношений, без него невозможно представить процедуру трудоустройства, социальный диалог, большинство видов социального обеспечения и прочие категории, составляющие предмет трудового права, т. е. непосредственно индивидуальные трудовые правоотношения, а также предшествующие, сопутствующие и вытекающие из них отношения. Применение трудового права к иным отношениям, которые не входят в его предмет и относятся к другим отраслям права, отчасти представляется спорным. Несомненно, в правоприменительной практике существуют случаи, когда на такие отношения распространяются отдельные положения законодательства о труде. Однако следует подчеркнуть, что в этих случаях применению подлежит не вся совокупность источников трудового права и, соответственно, не вся отрасль права, которую они формируют, а лишь отдельные ее нормы. Давайте попробуем разобраться, какие это случаи.

В первую очередь хотелось бы еще раз обратиться к положениям КЗоТ, а именно к ч. 2 ст. 3 этого кодифицированного акта. Согласно данной норме особенности труда членов кооперативов и их объединений, коллективных сельскохозяйственных предприятий, фермерских хозяйств, работников предприятий с иностранными инвестициями определяются законодательством и их уставами. При этом гарантии занятости, охраны

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

труда, труда женщин, молодежи, лиц с инвалидностью предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством о труде [1]. Как мы видим, положения КЗоТ достаточно узко трактуют возможность распространения отдельных норм законодательства о труде на иные сферы отношений при реализации способности к труду, ограничиваясь лишь вопросами занятости, охраны труда, труда женщин, молодежи и лиц с инвалидностью в кооперативах (их объединениях), коллективных сельскохозяйственных предприятиях, фермерских хозяйствах или предприятиях с иностранными инвестициями.

О сфере действия трудового права и законодательства о государственной службе

Наиболее близкими к трудовым правоотношениям являются отношения, связанные с прохождением государственной службы. Еще больше их сближает ч. 3 ст. 5 Закона Украины от 10.12.2015 № 889-VIII «О государственной службе», которая предусматривает, что действие норм законодательства о труде распространяется на государственных служащих в части отношений, не урегулированных этим Законом [6]. Интересно, что такой «законодательный люфт» достаточно сложно применить на практике, ведь Закон Украины «О государственной службе» охватывает практически все аспекты, связанные с прохождением службы, а именно: назначение, переводы, командировки, оплату труда, рабочее время, время отдыха, обеспечение дисциплины, материальную ответственность и т. д. При этом положения данного Закона в регулировании отношений прохождения государственной службы не всегда тождественны нормам КЗоТ, в том числе если это касается таких основополагающих категорий, как охрана материнства. Например, согласно ч. 6 ст. 42 Закона Украины «О государственной службе» не допускается направление в командировку беременных женщин без их согласия, хотя ст. 176 КЗоТ [1] в данном случае содержит абсолютный запрет.

Отношение науки трудового права к государственной службе можно отразить примерами диссертационных исследований, которые проводились за последние годы: это работы Б. А. Бескорвайного «Динамика трудовых правоотношений государственных служащих» (2014), Д. П. Ушверидзе «Правовое регулирование воз-

никновения трудовых правоотношений с государственными служащими» (2016), В. Я. Мацюка «Государственная служба в системе трудовых отношений: теоретико-правовые проблемы» (2017), М. И. Кобаля «Обеспечение трудовых прав государственных служащих в условиях евроинтеграции» (2017), Н. И. Зубрицкого «Проблемы юридической ответственности государственных служащих в трудовом праве Украины» (2019) и т. д. Как мы видим, данные ученые придерживаются четкой позиции применения трудового права к отношениям государственной службы.

Обращая внимание на правовое регулирование применения труда в государственном секторе, хотелось бы отдельно упомянуть государственную службу особого характера, которую прежде всего выделяет милитаризированная основа ее происхождения. При этом в Украине отсутствует единый нормативный правовой акт, посвященный регулированию данного вида службы, в связи с чем она находит свое отражение в законах Украины «О Национальной полиции», «О Национальной гвардии Украины», «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей», Положении о порядке прохождения службы гражданской защиты лицами рядового и начальствующего состава, утвержденном постановлением Кабинета Министров Украины от 11.07.2013 № 593, и др.

Вопрос распространения трудового права на государственную службу особого характера является актуальным как для правоприменительной практики, так и для ученых. Например, в перечне законов, которыми разрешается заключение трудового договора в форме контракта, содержащемся в письме Министерства труда и социальной политики Украины от 06.05.2000 № 06/2-4/66 [7], указывались законы Украины «О милиции», «О войсках Гражданской обороны Украины», «О Национальной гвардии Украины», «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» и др. При этом, несмотря на утрату силы некоторыми из отраженных в письме законов и замены их кардинально новыми, в науке трудового права продолжает проследиваться тенденция распространения данной отрасли на государственную службу особого характера, примером чему являются последние диссертационные исследования, осуществленные Л. Л. Денисовой «Правовое регулирование социального обеспечения работников полиции в Украине» (2017), А. М. Гавришук «Формирование и методы обеспечения военной дис-

министр по вопросам европейской и евроатлантической интеграции Украины. Обеспечение деятельности Правительственного уполномоченного осуществляется аппаратом Правительственного уполномоченного, который является самостоятельным структурным подразделением Секретариата Кабинета Министров Украины. Правительственный уполномоченный имеет бланк с наименованием своей должности [9]. Несмотря на то что вышеизложенные нормы указывают на особый, «полуполитический», характер профессиональной деятельности Правительственного уполномоченного, эта должность предусматривает заключение трудового договора, включена в штат Секретариата Кабинета Министров Украины и закреплена в Классификаторе профессий, что свидетельствует о распространении сферы применения трудового права на данные правоотношения.

О сфере действия трудового права в части должностных лиц некоторых хозяйственных обществ

Если же перечисленные выше случаи всегда в той или иной мере служили предметом дискуссии в части отнесения их к сфере применения трудового права, то далее хотелось бы обратить внимание на сложившиеся тенденции, связанные с отделением от предмета регулирования данной отраслью общественных отношений, которые *a priori* ее составляли. В данном случае речь идет о правовом регулировании трудовой деятельности должностных лиц некоторых хозяйственных обществ.

В основу возникновения указанной проблематики были заложены положения Закона Украины от 17.09.2008 № 514-V «Об акционерных обществах», вступившего в силу в 2009 году. В качестве примера следует привести ч. 4 ст. 62 этого Закона, согласно которой должностным лицам органов акционерного общества выплачивается вознаграждение только на условиях, предусмотренных гражданско-правовым или трудовым договором (контрактом), заключенным с ними [10]. В положениях Закона Украины от 06.02.2018 № 2275-VIII «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» также упомянута возможность заключения гражданско-правовых договоров с должностными лицами указанных обществ. Так, согласно ч. 7 ст. 39 указанного Закона нарушение председателем исполнительного органа требова-

ний Устава общества относительно сумм, типа и предмета сделок, для принятия решений относительно которых необходимо созвать заседание исполнительного органа общества, является основанием для расторжения с ним гражданско-правового или трудового договора (контракта) [11]. Несмотря на то что эти два закона избегают конкретики в процедурных вопросах применения гражданско-правовых договоров к регламентации труда должностных лиц указанных хозяйственных обществ, внесенная ними неоднозначность в разграничении сфер правового регулирования может в дальнейшем сыграть свою роль, проложив дорогу правоприменительной практике не в пользу трудового права.

К сожалению, следует констатировать, что приведенный выше пример сужения границ применения трудового права не единичен, что подтверждает отнесение ученических договоров к сфере регулирования гражданским правом, или же, например, попытки регламентации направления работников в командировки или труда самозанятых лиц на уровне положений Налогового кодекса Украины.

Заключение

В заключение данной статьи автор прежде всего хотел бы подчеркнуть, что никоим образом не ставил своей целью придать негативной критике существующую ситуацию, связанную со сферой применения трудового права. Как уже ранее подчеркивалось, общественную жизнь характеризует динамика, которая неминуемо отражается на всех ее проявлениях. В связи с этим то, что было актуально для трудового права 20 лет назад, сейчас уже может терять свою значимость и практическую ценность. Уместно вспомнить высказывание *Leges humanae nascuntur, vivunt et moriuntur* (Человеческие законы рождаются, живут и умирают). Если же отвечать на поставленный вопрос о границах сферы применения трудового права, то в данном случае мы получим вполне прогнозируемый ответ: они очерчены лишь контурами индивидуальных трудовых правоотношений и тесно связанных с ними отношений.

Отдельно следует выделить законодательно установленные возможности применения определенных положений трудового законодательства, которые постепенно стираются существующей нормотворческой практикой. При этом необходимо

еще раз акцентировать внимание на том обстоятельстве, что в этих случаях применению подлежат не вся совокупность источников трудового права и, соответственно, не вся отрасль права, которую они формируют, с ее принципами и методом правового регулирования, а лишь некоторые правовые нормы.

На фоне вышеизложенного мы можем также наблюдать своеобразный диссонанс во взглядах между наукой и практикой на сферу применения трудового права. Это связано с тем, что наука

трудового права отказывается видеть существующие тенденции в нормотворческой и правоприменительной практике, продолжая следовать по уже проложенному десятилетиями пути, забывая, что одной из основных ее функций является служение интересам последних. Наоборот, случаи привлечения научного потенциала при разработке новых нормативных правовых актов и внесении изменений в действующие сегодня ничтожно малы, что в свою очередь и приводит к существующим коллизиям в правовой системе Украины.

Список цитированных источников

1. Кодекс законов о труде Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> – Дата доступа: 26.05.2019.
2. Величко, Л. Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики : моногр. / Л. Ю. Величко. – Харків : Константа, 2018. – 392 с.
3. Наукові праці Пилипенка Пилипа Даниловича. Вибране / П. Д. Пилипенко. – Дрогобич : Коло, 2013. – 408 с.
4. Гетьманцева, Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія / Н. Д. Гетьманцева – Чернівці : Технодрук, 2015. – 592 с.
5. Сімутіна, Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : моногр. / Я. В. Сімутіна. – Київ: Ніка-Центр, 2018. – 436 с.
6. О государственной службе : Закон Украины, 10 дек. 2015 г., № 889-VIII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>. – Дата доступа: 26.05.2019.
7. Письмо Министерства труда и социальной политики Украины от 06.05.2000 № 06/2-4/66 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v4_66203-00 – Дата доступа: 26.05.2019.
8. О Национальной полиции : Закон Украины, 2 июля 2015 г., № 580-VIII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> – Дата доступа: 26.05.2019.
9. Положение о Правительственном уполномоченном по вопросам гендерной политики [Электронный ресурс] : утв. постановлением Кабинета Министров Украины от 7 июня 2017 г., № 390. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-п>. – Дата доступа: 26.05.2019.
10. Об акционерных обществах : Закон Украины, 17 сент. 2008 г., № 514-V [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17>. – Дата доступа: 26.05.2019.
11. Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью : Закон Украины, 6 февр. 2018 г., № 2275-VIII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> – Дата доступа: 26.05.2019.

Summary

The article considers the features of the scope of application of labour law in Ukraine, taking into account existing trends in both the science of labour law and established practice in applying the law. The article analyzes the correlation of labour law and civil service, special civil service, political capacity. The author considers the question of the nature of the activities of officials of business entities, taking into account the adoption of the Laws of Ukraine “On Joint Stock Companies” and “On Companies with Limited and Additional Liability”. An analysis of national legislation and practice provided an opportunity to conclude that the boundaries of the scope of application of labour law are outlined only by the contours of employment relationship and closely related relations. Separately it is necessary to single out the legislatively established possibilities for the application of certain provisions of labour legislation, which are gradually erased by the existing law-making practice.

Key words: subject of labour law, employment relationship, employment contract, civil service, special civil service, political capacity.

Статья поступила в редакцию 30.05.2019

В. И. Миронов, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права юридического факультета РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина;

Т. П. Барбашова, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права, заместитель декана юридического факультета РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина;

Б. В. Прасолов, кандидат юридических наук, доцент, заместитель заведующего кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права юридического факультета РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина

УДК 349.22

ОСОБЕННОСТИ ДЕЙСТВИЯ ВО ВРЕМЕНИ НОВЕЙШЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Аннотация

В последнее время соблюдение правил обратной силы закона в социально-трудовой сфере правоприменителями в России стало недопустимо произвольным. Забыт и не применяется один из базовых признаков трудовых отношений – их длящийся характер. Введение новых профессиональных стандартов сопровождается увольнением опытных работников. Конституционный Суд Российской Федерации высказал свою правовую позицию и защитил права работников. Частая доработка и переработка образовательных стандартов и немедленное введение их в действие приводит к необоснованной перегрузке преподавателей вузов.

Авторы предлагают меры по устранению нарушений контрольными органами прав юридических лиц путем возложения на них обязанностей по исполнению вновь принятых нормативных правовых актов без учета продолжающейся реализации действовавших до их вступления в силу актов.

Ключевые слова: обратная сила закона, минимально допустимый срок введения в действие нормативного правового акта, длящийся характер трудовых отношений.

Введение

Вопросы введения новых образовательных и профессиональных стандартов и их влияние на трудовые отношения требуют четкой правовой регламентации. У правоприменителей нет однозначного понимания и толкования вновь вводимого законодательства. В связи с этим на практике возникают многочисленные вопросы возложения обязанностей его немедленного использования без учета требований ранее действовавших нормативных правовых актов. С опытными работни-

ками, не соответствующими профессиональным стандартам по уровню образования, с одобрения органов прокуратуры расторгают трудовые договоры. Профессорско-преподавательский состав вузов перегружен «сверхурочной» учебно-методической работой.

В науке трудового права России довольно длительное время комплексно не исследовались вопросы влияния недопустимости обратной силы норм трудового права на эффективность защиты прав работников.

Цель статьи – предложить меры по устранению нарушений трудовых прав работников, связанных с введением новых образовательных и профессиональных стандартов.

Основная часть

Обратная сила закона: правовая позиция Конституционного Суда

В ст. 54 (ч. 1) Конституции России установлено правило о недопустимости придания закону, возлагающему на граждан и юридических лиц дополнительные обязанности, обратной силы. Данная правовая позиция неоднократно приводилась в решениях Конституционного Суда Российской Федерации.

Более двадцати лет назад в постановлении Конституционного Суда России от 24.10.1996 № 17-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 2 Федерального закона от 7 марта 1996 года «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об акцизах» было указано, что по смыслу Конституции России общим для всех отраслей права правилом является принцип, согласно которому закон, ухудшающий положение граждан, а соответственно и объединений, созданных для реализации конституционных прав и свобод граждан, обратной силы не имеет. Данный принцип закреплен, в частности, в трудовом законодательстве (ст. 12 ТК России). Вместе с тем Конституция России содержит и прямые запреты, касающиеся придания закону обратной силы. Положение ст. 57 Конституции России, ограничивающее возможность законодателя придавать закону обратную силу, одновременно гарантирует конституционное право на защиту от придания обратной силы законам, ухудшающим положение налогоплательщиков, в том числе на основании нормы, устанавливающей порядок введения таких законов в действие [1].

Кроме того, известно, что решения Конституционного суда России имеют избирательную обратную силу. Другими словами, о «равенстве применения» этих решений речи не идет [2, с. 44].

Однако даже соблюдение правила обратной силы закона не всегда обеспечивает нормальное введение в действие новых правил. Иногда для этого необходимы более длительные сроки, а также значительные материальные и организационные ресурсы [3, с. 25].

Например, в п. 1 ст. 5 части первой Налогового кодекса России установлен минимально допустимый месячный срок введения в действие новых нормативных правовых актов, который связан также с налоговым периодом [4].

Еще одна правовая позиция Конституционного суда России заключается в том, что органы исполнительной власти не вправе в своих нормативных правовых актах допускать ограничение прав и законных интересов граждан, а также *вторгаться в сферу гражданских отношений* [5].

Длящийся характер трудовых отношений: правовая позиция Конституционного Суда России

Новые профессиональные стандарты и требования к квалификации не являются основанием для увольнения работника. Так, с должности воспитателя детского сада, несмотря на большой опыт работы, была уволена работница по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК России в связи с несоответствием требованиям к уровню образования, установленным законом и профессиональным стандартом. Однако Конституционный Суд России не поддержал такую практику, отметив, что цель введения профессиональных стандартов и их предназначение не предполагали увольнение работников, в полной мере не соответствующих квалификационным требованиям к уровню образования, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности [6].

Министерство труда и социальной защиты России также разъясняло, что введение в действие профессиональных стандартов не может служить основанием для увольнения работников [7]. Однако по итогам прокурорских проверок работодателям было дано разрешение на увольнение работников, квалификация которых не соответствовала требованиям закона.

Таким образом, законодатель не предполагал, что работодатели, опираясь на Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», начнут требовать наличия профессионального образования у педагогических работников, которые много лет состоят в трудовых отношениях с работодателями и осуществляют на должном профессиональном уровне свою деятельность [8].

Другими словами, законодатель надеялся, что правоприменители будут решать вопрос о продолжении профессиональной деятельности таких работников с учетом длящегося характера трудовых отношений.

Результаты правоприменения

Таким образом, видится три группы отрицательных последствий несоблюдения правила обратной силы закона и ограничения конституционных прав и свобод граждан и юридических лиц в социально-трудовой сфере.

Во-первых, в результате превышения своих полномочий органами исполнительной власти работники вузов получают незаслуженные взыскания за несвоевременное исполнение неисполнимых требований. Контролирующие органы не вправе придавать закону обратную силу и требовать от юридических лиц их немедленной реализации под угрозой применения санкций за исполнение требований ранее действовавшего законодательства. Очевидно, что субъект любой отрасли права не должен нести ответственность за исполнение утративших силу нормативных правовых актов, поэтому введение новых стандартов возможно только при выделении соответствующих средств и установлении разумных сроков их реализации [9, с. 30]. Данные условия могут быть установлены законом, их отсутствие в законе означает, что правоприменители (работодатели) по своему усмотрению находят материальные возможности для введения новых стандартов, а также устанавливают сроки их реализации [10, с. 97]. В свою очередь, контролирующие органы не должны применять санкции за исполнение отмененных нормативных правовых актов, их полномочия необходимо ограничить проверкой соблюдения сроков, определенных законом либо самостоятельно установленных правоприменителями.

Во-вторых, незаконные увольнения работников в результате неправильного толкования термина «ограничение». Оказывается, что ограничения, связанные с введением профессиональных стандартов, распространяются лишь при решении вопроса о приеме на работу.

В-третьих, такими последствиями являются нарушения трудовых прав работников образования (высшей школы), выражающиеся в несоразмерном увеличении нагрузки на профессорско-преподавательский состав вуза. Нагрузка преподавателей планируется и утверждается на учебный год. В связи с изменением законодательства возникает необходимость внесения изменений и дополнений в уже утвержденные учебные

планы, связанные с приведением в соответствие с новыми требованиями, поэтому такие изменения должны вводиться как минимум после окончания соответствующего учебного года [11, с. 90].

Процесс приведения текущего законодательства в соответствие с конституционными принципами и нормами требует иногда довольно длительного времени [12, с. 325].

Заключение

Таким образом, длящийся характер трудовых отношений предопределяет невозможность придания обратной силы нормам трудового права, связанным с введением в действие профессиональных стандартов. Увольнять работников можно по итогам испытательного срока или аттестации либо направлять их на курсы повышения квалификации.

Для решения возникающих у вузов проблем могут быть использованы следующие правовые позиции, которые, по нашему мнению, должны быть закреплены в федеральных законах о высшем образовании.

Необходимо учесть опыт налогового законодательства и официально установить порядок введения в действие нормативных правовых актов в сфере образования, максимально согласующийся с периодами обучения, путем установления минимально допустимых сроков введения в действие указанных нормативных правовых актов:

1) установить запрет на внесение изменений в уже реализуемые и утвержденные образовательные программы в течение всего срока обучения (например, одну дисциплину заменить другой);

2) вносить изменения в рабочие программы до начала учебного года. Можно предложить следующее законодательное решение: «Акты законодательства об образовании вступают в силу не ранее чем по истечении трех месяцев со дня их официального опубликования. Федеральные законы, вносящие изменения в нормативные акты об образовании в части установления новых требований к осуществлению образовательной деятельности, а также акты законодательства об образовании субъектов Российской Федерации вступают в силу *не позднее 1 июля*, но не ранее трех месяцев со дня их официального опубликования». Соответствующие положения могут быть закреплены в федеральных законах.

Список цитированных источников

1. По делу о проверке конституционности части первой статьи 2 Федерального закона от 7 марта 1996 года «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об акцизах»: постановление Конституционного Суда Рос. Федерации, 24 окт. 1996 г. № 17-П // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 45. – Ст. 5202.
2. Миронов, В. И. Некоторые проблемы ретроспективного действия казуальных интерпретаций Конституционного Суда Российской Федерации / В. И. Миронов, Б. В. Прасолов // Семейное и жилищное право. – 2015. – № 6.
3. Миронов, В. И. Почему доверенность отсутствует в трудовом законодательстве? / В. И. Миронов, Т. П. Барбашова, Б. В. Прасолов // Кадровик. – 2018. – № 8. – С. 24–25.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая), 31 июля 1998 г., № 146-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2019.
5. По делу о проверке конституционности ряда нормативных актов города Москвы и Московской области, Ставропольского края, Воронежской области и города Воронежа, регламентирующих порядок регистрации граждан, прибывающих на постоянное жительство в названные регионы: постановление Конституционного Суда Рос. Федерации, 4 апр. 1996 г., № 9-П // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 16. – Ст. 1909.
6. По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки И.В. Серегинной: постановление Конституционного Суда Рос. Федерации, 14 нояб. 2018 г., № 41-П // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – № 48. – Ст. 7490.
7. Письмо Министерства труда и социальной защиты Рос. Федерации, 22 апр. 2016 г., № 14-3/В-381 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2019.
8. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон, 29 дек. 2012 г., № 273-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ООО «КонсультантПлюс». – М., 2019.
9. Миронов, В. И. Проблемы определения полномочий по рассмотрению трудовых споров / В. И. Миронов, Б. В. Прасолов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 1. – С. 28–33.
10. Прасолов, Б. В. Проблемы совершенствования механизма правового регулирования трудовых отношений в рыночных условиях / Б. В. Прасолов // Материалы Международной научно-практической конференции «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения). Под общ. ред. Н.Л. Лютова и Ф.О. Сулеймановой. – М.: Проспект, 2017. – С. 95–100.
11. Прасолов, Б. В. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, в системе трудового права / Б. В. Прасолов // Материалы Международной научно-практической конференции «Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства» (Первые Гусовские чтения) / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. – М.: Проспект, 2016. – С. 88–93.
12. Томашевский, К. Л. Проблемы конституционализации трудового законодательства Беларуси / К. Л. Томашевский // Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. А. М. Куренного. – М., 2013. – С. 324–328.

Summary

Recently, compliance with the rules of retroactive force of the law in the social and labour sphere by law enforcement in Russia has become unacceptably arbitrary. Forgotten and not applied one of the basic signs of labour relations - their continuing nature. The introduction of new professional standards is accompanied by the dismissal of experienced employees. The Constitutional Court of the Russian Federation has expressed its legal position and defended the rights of workers. Frequent refinement and reworking of educational standards and their immediate introduction of them leads to unreasonable overload of university teachers.

The authors suggest measures to address violations of the rights of legal entities of the control bodies responsible for the execution of their functions, the newly adopted normative legal acts without taking into account the implementation prior to their entry into force.

Keywords: inverse power law, the minimum term of enacting legislation, the continuing nature of the employment relationship.

Статья поступила в редакцию 15.05.2019

О. С. Курылёва, кандидат юридических наук, доцент

УДК 349.2 + 34.03

КОНЦЕПЦИЯ ЗАКОНА, ВНЕСШЕГО ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС БЕЛАРУСИ: ОЖИДАНИЯ НАУЧНОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТИ И РЕАЛЬНОСТЬ

Аннотация

В статье анализируется обоснование принятия закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, выявляется концепция и обоснование закона, его существенные новации. Затрагиваются вопросы общественного обсуждения законопроекта. Содержится авторская оценка обоснования и концептуальных положений реформы Трудового кодекса.

Ключевые слова: изменения и дополнения, Трудовой кодекс, концепция закона, обсуждение законопроекта.

Введение

Правовое регулирование трудовых отношений затрагивает интересы всех членов общества. Государственные решения в данной области, имеющие концептуальный характер, должны быть основаны на учете этих интересов, согласовании позиций социальных партнеров, потребностей общественного развития, прогнозировании последствий. В контексте данных подходов важно дать оценку научной обоснованности принятия Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон от 18.07.2019 № 219-З), реформирующего Трудовой кодекс. Первоначально проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений» был разработан Советом Министров Республики Беларусь в 2015 году (далее – проект 2015 г.). Проект 2015 г., получивший в основном негативную оценку научной общественности, в дальнейшем был объединен с новым законопроектом [1; 2, с. 11–14]. В настоящее время «объединенный» законопроект приобрел статус закона. Закон от 18.07.2019 № 219-З фактически содержит нормы, кардинально реформирующие Трудовой кодекс. Цели статьи – выяснить была ли необходима реформа ТК и имела ли ее научно обоснованная концепция, соблюдались ли принципы нормотворческой деятельности при разработке законопроекта, выявить идеи обоснования закона

и оценить изменения концептуальных положений кодекса.

Основная часть

Определимся с понятием, которое обозначено термином «концепция законопроекта». Статья 43 Закона «О нормативных правовых актах» от 17.07.2018 № 130-З (далее – Закон об НПА) раскрывает содержание концепции законопроекта. В ч. 1 ст. 43 данного Закона указывается, что при подготовке значительного по объему, сложного по содержанию и (или) наиболее значимого по степени важности регулируемых общественных отношений проекта разрабатывается его концепция. Краткая концепция законопроекта согласно ч. 2 п. 3 ст. 39 Закона об НПА должна содержать следующую информацию: о целях подготовки и предмете правового регулирования; о проведенном анализе актов законодательства, международно-правовых актов, актов законодательства иностранных государств, относящихся к предмету ведения проекта, практики их применения. При этом указываются противоречия и пробелы в законодательстве, устаревшие либо неэффективные нормы, рациональные способы устранения недостатков; выбор вида акта и способа оформления; предложения по примерной структуре и основным положениям проекта; всесторонний и объективный прогноз предполагаемых последствий принятия закона. Концепция в целом должна содержать и другую информацию. В частности,

оценку предложений заинтересованных государственных органов и других организаций; обзор результатов научных исследований и правового мониторинга, публикаций в СМИ, сети Интернет, обращений граждан и юридических лиц, относящихся к предмету ведения проекта; оценку возможного изменения концептуальных положений, институтов и правовых последствий такого изменения. Закон от 18.07.2019 № 219-З требовал разработки его концепции в силу объема, сложного содержания, регулирования им трудовых и связанных с ними отношений как наиболее значимых в обществе.

Практически за год до принятия Закона от 18.07.2019 № 219-З были приняты нормы, раскрывающие содержание понятия «концепция законопроекта». Но и при отсутствии таких норм, полагаем, у разработчиков имелась обязанность

по разработке концепции законопроекта. Преамбула Конституции Республики Беларусь (далее – Конституция) указывает в том числе на стремление народа Беларуси утвердить права и свободы каждого гражданина, обеспечить гражданское согласие, незыблемые устои народовластия и правового государства. Правовое

регулирование государством трудовых отношений затрагивает прямо или косвенно права и свободы каждого гражданина. Гражданское согласие в этой области особенно важно. Отношения в социально-трудовой сфере требуют согласования интересов социальных партнеров и их взаимодействия (ч. 2 ст. 14 Конституции). Полагаем, имеется прямое влияние государственного регулирования указанных отношений на устои народовластия и правового государства. Изложенный конституционный подход не является пафосной декларацией и предполагает необходимость разработки концепции при реформе трудового законодательства.

Термин «концепция законопроекта» не является изобретением законодателя Беларуси. Теоретиками права это относительно новое научное понятие активно разрабатывается [3, с. 82–133; 4, с. 101–104 и др.]. В литературе приводятся различные его определения. В частности, как замыс-

ла, основной идеи, документа, «... в котором отражается научно-практический подход к разрешению социальных проблем и который основан на реальной информации о той или иной сфере жизни общества, ставшей предметом правового регулирования» [5, с. 299–300]. Концепция определяется также как «замысел законодателя ... в отношении имеющейся общественно-значимой проблемы», который «... включает в себя цель закона – решение соответствующей общественно-значимой проблемы, а также обоснованные способы достижения этой цели – соответствующие законодательные решения...» [6]. Эта точка зрения акцентирует внимание на общественно-значимых проблемах и их законодательных решениях в их совокупности. Полагаем, что предмет регулирования и цели без конкретных решений по их достижению не отражают суть как концепции,

Отсутствие указания на предмет регулирования – трудовые отношения, полагаем, не только позволяет избежать излишнего общественного внимания к реформе ТК, но и свидетельствует о концептуальной слабости подготовленных изменений.

так и законопроекта в целом. Например, Декрет Президента Республики Беларусь от 02.04.2015 № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» и его новая редакция вызвали негативную реакцию в обществе, в том числе ввиду несоответствия заявленных в нем целей и принятых решений [7]. Важный аспект, на который также обращают внимание

теоретики права – научная обоснованность концепции законопроекта, закона.

Основываясь на изложенных подходах, обратимся к выявлению идей обоснования принятия и концептуальных решений в части изменения ТК в Законе от 18.07.2019 № 219-З. Внимание в первую очередь привлекает название закона «Об изменении законов», никак не связанное с предметом регулирования, которым фактически являются трудовые и связанные с ними отношения. В частности, вносятся изменения в Закон о государственной службе и в Кодекс Республики Беларусь об образовании, которые обусловлены изменением ТК и имеют объем полстраницы из 36 страниц закона, регулирующего трудовые отношения. Является ли отсутствие предмета регулирования в Законе от 18.07.2019 № 219-З случайностью, вопрос риторический. Напомним, что в первоначальном проекте предмет регулирования указы-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

вался: дополнения и изменения законов по вопросам трудовых отношений. Отсутствие указания на предмет регулирования – трудовые отношения, полагаем, не только позволяет избежать излишнего общественного внимания к реформе ТК, но и свидетельствует о концептуальной слабости подготовленных изменений. Напомним, что в качестве обоснования проекта 2015 г. разработчики указали на необходимость имплементации в ТК норм двух временных декретов: Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), а также Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29).

Ученые отмечали порочность данного обоснования, поскольку акту специального действия (Декрет № 29) и акту, изначально принятому с целью усиления ответственности руководителей организаций (Декрет № 5), придавался статус норм общего действия ТК, т.е. предусматривалось

распространение специальных норм на всех работников. Специалисты по трудовому праву указывали на отрицательные последствия такого подхода. В частности, на ухудшение правового положения работников, снижение уровня минимальных социальных гарантий в сфере труда, негативные изменения структуры ТК и систе-

мы отрасли в целом. Научная общественность ожидала от государственных органов научно обоснованной концепции реформы ТК, ее обнародования и общественного обсуждения, существенных корректировок в законопроекте [8, с. 20–24]. Итогом ожиданий явилось обоснование объединенного законопроекта, суть которого не изменилась. В «новом» обосновании содержится ссылка на п. 1 Плана подготовки законопроектов на 2017 г., предлагается реализовать два решения Конституционного Суда Республики Беларусь (далее – КС Беларуси) 2014 г., т.е. принятые еще до проекта 2015 г. Появилась формулировка об определенных изменениях в социально-экономическом положе-

нии страны, которые отразились на национальном рынке труда и об устойчивой тенденции к либерализации правового регулирования во всех сферах общественных отношений. Разработчики указывали также на анализ законодательства о труде и практику его применения, тенденции развития трудовых отношений в Российской Федерации и Украине, изучение публикаций в средствах массовой информации, обращений граждан и юридических лиц, относящиеся к предмету правового регулирования объединенного проекта Закона. Однако это указание не подкреплялось какой-либо конкретикой. Например, предложение разработчиков о реализации решения Конституционного Суда Республики Беларусь от 10.07.2014 № Р-945/2014 «О правовом регулировании размера оплаты времени вынужденного прогула работнику, восстановленному на прежней работе» (далее – решение № Р-945/2014) обязывало как минимум упомянуть об ином регулировании сходных общественных отношений в законодательстве России. Обоснование по оплате времени вынужденного прогула и другим концептуальным вопросам не содержит анализа законодательства о

труде, практики его применения, тенденций развития трудовых отношений, сведений об изучении публикаций в средствах массовой информации. Таким образом, обоснование Закона от 18.07.2019 № 219-3 не соответствует понятию концепции законопроекта.

В Беларуси имеется практика подготовки и об-

щественного обсуждения концепции законопроекта [9]. Информации по обоснованию первоначального и объединенного законопроекта, а ныне закона официальные источники не приводили. Проект будущего Закона от 18.07.2019 № 219-3, как и его обоснование, не публиковались и на общественное обсуждение не выносились. По инициативе специалистов проводились обсуждения первоначального проекта на круглом столе, проведенном 20.05.2015 на юридическом факультете БГУ. Относительно объединенного законопроекта ученые и специалисты-практики высказывали концептуальные замечания и предложения, которые направляли в различные государственные

Научная общественность ожидала от государственных органов научно обоснованной концепции реформы ТК, ее обнародования и общественного обсуждения, существенных корректировок в законопроекте.

органы, в том числе в КС Беларуси, публиковали статьи в СМИ [10–13]. Приходится констатировать, что концептуальные замечания и предложения, за редким исключением, не были учтены разработчиками проекта, в числе которых ученые практически отсутствовали. КС Беларуси в порядке обязательного предварительного контроля (в этот орган также направлялись обращения специалистов) признал Закон от 18.07.2019 № 219-З соответствующим Конституции Республики

Беларусь. Отсутствие информации о содержании обоснования и проекта этого Закона и недоступность его общественного обсуждения, полагаям, является нарушением конституционного права граждан на информацию, на непосредственное участие граждан в управлении делами общества и государства (ст. 34, 37 Конституции). Игнорирование результатов научных исследований и неосуществление комплекса мониторинговых функций противоречит принципу научности при подготовке закона. Полагаем, нарушены и другие принципы нормотворческой деятельности (ст. 6 Закона об НПА).

Итогом нормотворческой деятельности явился Закон от 18.07.2019 № 219-З, который, полагаям, основан на взаимоисключающих концептуальных положениях. С одной стороны, в нем воплотилась идея укрепления трудовой дисциплины, усиления требований к работникам организаций, а фактически их закреплению. Этой идее соответствует первый обширный блок норм ТК, которые согласованы с декретами № 29 и № 5, отдельными нормами постановления Пленума Верховного Суда, решением КС Беларуси, «авторским» видением разработчиков понятия «трудовая функция» и нормативной классификации оснований прекращения трудового договора. Основой этого блока изменений является Декрет № 29, нормы которого действуют в Беларуси более двадцати лет. Негативные по-

следствия их действия хорошо известны. С другой стороны, опорой «концепции» провозглашаются определенные изменения в социально-экономическом положении страны, которые отразились на

национальном рынке труда, и устойчивая тенденция к либерализации правового регулирования во всех сферах общественных отношений. К этой опоре можно отнести второй блок новых норм ТК, которые регулируют дистанционную работу (гл. 25¹ ТК), частично легализуют

«заемный» труд (п. 1 ст. 32¹). Содержание второй части «концепции» остается неясным: в контексте обоснования указаны такие изменения рынка труда, как повышение требований к потенциальным работникам на фоне возросшего спроса работников на неквалифицированную занятость и удаленная работа.

Особенно важно уяснить, что имеется в виду под либерализацией правового регулирования. Либерализация (от лат. *liberalis* – свободный) означает снятие ограничений, предоставление свободы действий. Очевидно, что применительно к предмету ведения Закона от 18.07.2019 № 219-З либерализация должна иметь специфику, обусловленную особенностями трудовых отношений, зави-

симым и подчиненным положением более слабой стороны – работника. Расширение прав нанимателя должно сопровождаться созданием для работника дополнительных гарантий соблюдения его прав, возможностей защиты. Иначе суть явления, полагаям, будет соответствовать ограничению прав и свобод личности работника.

Нормы первого блока расширяют права нанимателя и, думаем, ущемляют права работника без создания для него существенных дополнительных гарантий. В частности, это нормы о легализации на уровне ТК контрактной системы найма (гл. 18¹), порочность которой была освещена во многих публикациях. Теперь «специальные» нормы (гл. 18¹ ТК), которые охватывают

■■■
Игнорирование результатов научных исследований и неосуществление комплекса мониторинговых функций противоречит принципу научности при подготовке закона.
■■■

■■■
Расширение прав нанимателя должно сопровождаться созданием для работника дополнительных гарантий соблюдения его прав, возможностей защиты. Иначе суть явления, полагаям, будет соответствовать ограничению прав и свобод личности работника.
■■■

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

абсолютное большинство наемных работников, становятся общими. Парламент и КС Беларуси легитимировали двадцатилетнюю практику действия временного Декрета № 29. Право увольнения по желанию лицам, работающим по контракту, так и не было предоставлено, что противоречит принципу свободы труда. В таких условиях гарантийные нормы ТК, рассчитанные на неопределенный срок трудового договора с правом увольнения по желанию работника и невозможностью увольнения по окончании срока договора, фактически не будут реализованы. Большинство работников при контрактной системе найма склонны мириться с нарушениями своих прав, опасаясь увольнения по окончании срока контракта. Декрет № 5 воплотился в нормах, которые содержатся в п. 3 ч. 1 ст. 198, ч. 5 ст. 49, абз. 4 п. 7 ст. 42, п. 3 ч. 2 ст. 107, ч. 1 ст. 408 и других статьях Кодекса. Их содержание требует самостоятельного рассмотрения. В рамках заявленной темы ограничимся общей оценкой: все они существенно ухудшают правовое положение работника и не предусматривают гарантий его прав. Отдельные нормы постановления Пленума Верховного Суда, решение КС Беларуси № Р-945/2014, которые критиковались в научной литературе, воплотились в норме ч. 1 ст. 244 ТК, также ухудшающей правовое положение работника [14, с. 38–42]. В частности, уменьшается материальная ответственность нанимателя в виде оплаты восстановленному работнику среднего заработка за вынужденный прогул на суммы зачета зарплаты, полученной у другого нанимателя после увольнения, пособия по временной нетрудоспособности и других сумм.

Самостоятельного рассмотрения требует также «авторское» видение разработчиков понятия «трудовая функция» (ст. 1, ч. 2 ст. 19 ТК и др.), из которого исключена такая характеристика, как специальность. В этой части разработчики своеобразно обосновали изменение норм ТК. В частности, указали, что понятие «специальность» не нашло применения в нормативных правовых актах, регулирующих трудовую деятельность, а используется исключительно в сфере образования. Ознакомление с трудовыми кодексами стран – членов ЕАЭС и СНГ приводит к обратному выводу: необходимой характеристикой трудовой функции является специальность (ст. 27 ТК Республики Казахстан, ст. 54 ТК Кыргызской Республики, ст. 15, 57 ТК Российской Федерации, ст. 26 ТК Республики Таджикистан, ст. 73 ТК Рес-

публики Узбекистан). Отметим, что данное понятие, в отличие от рода, характеризует вид трудовой деятельности, сужает способность к труду как предмет трудового договора. Исключение его из определения означает расширение прав нанимателя по привлечению работника к различным видам трудовой деятельности без его согласия и дополнительных гарантий. Обоснование исключения специальности из понятия «трудовая функция» не соответствует законодательной практике и потребностям регулирования трудовых отношений.

Произошли изменения и в нормативной классификации оснований увольнения. В теории их деление на общие и специальные общепризнано. Особенно важно такое деление для оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Закон от 18.07.2019 № 219-З в этой части ломает прежнюю нормативную классификацию, воплощенную в ст. 42 ТК, которая ранее содержала лишь общие основания увольнения работников по инициативе нанимателя. В новой редакции данная статья содержит как минимум шесть специальных оснований, субъект увольнения по которым прямо не обозначен. Например, незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц (п. 10 ст. 42 ТК). Это чревато грубыми нарушениями прав работников, применением этих новых оснований в качестве общих. Тем более что специальные основания, в том числе по инициативе нанимателя, сохранились в ст. 47 ТК и были расширены.

Завершая общую авторскую оценку концептуальных положений первого блока норм ТК, отметим, что идея их принятия воплотилась в законодательные решения, направленные на закрепление работников, ухудшение их правового положения без предоставления последним дополнительных гарантий. Остановимся на общей оценке в новой системе ТК второго блока норм: о дистанционной работе (гл. 25¹ ТК) и частичной легализации «заемного» труда (п. 1 ст. 32¹ ТК). На первый взгляд в них воплощается благая идея, позволяющая легализовать нестандартные формы занятости. Однако особенности регулирования труда при дистанционной работе не исключают возможности введения контрактной системы найма для таких работников со всеми вытекающими последствиями нарушения их прав. Частичная легализация «заемного» труда без продуманного и комплексного регулирования сама по себе чревата нарушением прав работника, а в условиях кон-

трактной системы вероятность таких нарушений многократно возрастает. Идея либерализации предполагает свободный труд и противоречит закреплению работника при контрактной системе найма. Принятые законодательные решения противоречат данной идее. Закономерным результатом взаимоисключающих концептуальных положений, воплощенных в Законе от 18.07.2019 № 219-З, явились, по мнению автора, нормативные ограничения прав и свобод наемных работников, принятые в нарушение ст. 23 Конституции Беларуси.

Заключение

Проведенный анализ позволяет прийти к выводу о необходимости при кардинальных изменени-

ях трудового законодательства опираться на научно обоснованную концепцию. При разработке законопроекта, воплощенного в Законе от 18.07.2019 № 219-З, концепция фактически отсутствовала, были нарушены важнейшие принципы нормотворческой деятельности. В обоснование законопроекта, по мнению автора, были положены две взаимоисключающие идеи: с одной стороны, укрепление трудовой дисциплины, усиление требований к работникам, фактически их закрепощение, а с другой – идея по «либерализации» правового регулирования. Реальное воплощение этих идей в концептуальных законодательных решениях, реформирующих ТК, обернулось нормативным ограничением прав и свобод наемных работников.

Список цитированных источников

1. Томашевский, К. Л. Очередная реформа Трудового кодекса: чего ожидать работникам и нанимателям / К. Л. Томашевский // Экономическая газета. – 2019. – 12 июля.
2. Томашевский, К. Л. Проект закона «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений»: что изменилось за год? / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 2. – С. 11–14.
3. Баранов, В.М. Концепция законопроекта: понятие, элементы, виды, проблемы реализации / В.М. Баранов // Законотворческая техника современной России: состояние, проблемы, совершенствование : сб. ст. : в 2 т. / под ред. В. М. Баранова. – Новгород, 2001. – Т. 1. – С. 82–133.
4. Арзамасов, Ю. Г. Тенденции развития юридических наук. Становление новой науки-нормографии / Ю. Г. Арзамасов // Государство и право. – 2007. – № 10. – С. 101–104.
5. Кашанина, Т. В. Юридическая техника : учебник / Т. В. Кашанина – 2-е изд., пересмотр. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. – 496 с.
6. Царев, А. Ю. Концепция закона в законотворчестве Российской Федерации [Электронный ресурс] : автореф. ... дис. канд. юрид. наук – 12.00.01 / А. Ю. Царев М., 2006. – Режим доступа // <http://lawtheses.com/kontseptsiya-zakona-v-zakonotvorchestve-rossiyskoy-federatsii>. – Дата доступа: 15.08.2019.
7. «Приняли аврально». У чиновников спросили, не противоречит ли конституции «тунеядский» декрет [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://finance.tut.by/news645862.html>. – Дата доступа: 15.08.2019.
8. Томашевский, К. Л. Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере (общие вопросы) / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 1. – С. 20–24.
9. МВД Беларуси вынесло на общественное обсуждение концепцию проекта Закона «О противодействии домашнему насилию» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.genderperspectives.by/novosti/477-mvd-belarusi-vyneslo-na-obshchestvennoe-obsuzhdenie-kontseptsiyu-proekta-zakona-o-protivodejstvii-domashnemu-nasiliju>. – Дата доступа: 15.08.2019.
10. Томашевский, К. Л. Нововведения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, планируемые на 2018 год (независимая экспертная оценка) / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2017. – № 3. – С. 19–24; № 4. – С. 11–15.
11. Томашевский, К. Л. Объединенный законопроект по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (проблемные места) / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 2. – С. 12–16.
12. Курылёва, О. С. Трудовой кодекс Республики Беларусь: концептуальные изменения / О. С. Курылёва, Е. В. Мотина, Т. М. Петченко // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 2. – С. 17–24.
13. Греченков, А. А. Планируемые изменения норм Трудового кодекса Республики Беларусь о рабочем времени и времени отдыха: скромные успехи и нерешенные проблемы / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 3. – С. 17–21.
14. Курылёва, О. С. Нормы постановления Пленума Верховного Суда в проекте изменений Трудового кодекса Беларуси: оценка и прогноз правовых последствий / О. С. Курылёва // Трудовое и социальное право. – 2017. – № 3. – С. 38–42.

Статья поступила в редакцию 16.08.2019

Р. И. Шабанов, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковско-го национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

УДК 349.2

ПРАВО СОБСТВЕННОСТИ НА ПЕНСИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ: ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Аннотация

Автором раскрыта проблематика права собственности на пенсионные выплаты. Указывается, что практика ЕСПЧ, акты органов конституционного и кассационного правосудия подтверждают безоговорочное право собственности на пенсионные выплаты из Фонда государственного пенсионного страхования. Непосредственное получение пенсионных выплат происходит вследствие выполнения гражданином установленных законодательством требований (пенсионный возраст, страховой стаж).

Ключевые слова: пенсия, право на пенсию, пенсионная система, право собственности, пенсионные выплаты.

Введение

Пенсии и другие виды социальных выплат и помощи, согласно Конституции Украины, являются основным источником существования для тех, кто по тем или иным причинам потерял трудоспособность, работу, кормильца и должны обеспечивать уровень жизни не ниже прожиточного минимума, установленного законом [1]. Вместе с тем обострение кризиса в пенсионной системе Украины в последние годы поставило юридическую науку и судебную практику перед вопросом о сущности права на пенсию: нужно ли рассматривать пенсию как элемент сферы пенсионного обеспечения или как объект права собственности? Этот вопрос уже давно является дискуссионным и в странах Европейского союза, а в практике Европейского суда по правам человека (далее – ЕСПЧ) уже сформировался целый комплекс дел по этой проблеме.

Вопрос пенсионного обеспечения в юридической науке исследовался такими учеными, как А. М. Лушников, М. В. Лушникова, П. Д. Пилипенко, С. Н. Прилипко, М. М. Шумило и др. Однако исследований, посвященных дискуссионному вопросу правового понимания пенсионных выплат как объекта права собственности, учеными не проводилось.

Автор имеет целью исследовать проблематику права собственности на пенсионные выплаты, акцентировав внимание на теории естественного права, практике ЕСПЧ, решениях национальных судов высших инстанций и актах конституционного правосудия.

Основная часть

В своем классическом понимании пенсия в системе солидарного страхования является институтом гарантированного социального обеспечения для пожилых людей, позволяющим получать минимальный доход за счет налоговых поступлений. Отсюда страховая природа пенсий предполагает коллективную ответственность за индивидуальный риск и его предварительный учет. Как отмечают М. В. Лушников и А. М. Лушников, такая система перераспределения теоретически означает, что пенсии бывших работников зависят от отчислений работников нынешних, т.е. тех, кто трудится сегодня и получает зарплату в той же компании, отрасли или стране. Ежегодно общая сумма выплаченных пенсий складывается из общей суммы полученных отчислений, разделенной между всеми пенсионерами пропорционально положенной каждому доле [2, с. 115]. Данная формула, придуманная еще в середине XIX в., больше подходит для относительно закрытого национального госу-

дарства на доглобализационном этапе развития. В свою очередь, современные миграционные, демографические, социальные и другие процессы ставят под сомнение возможность стабильного функционирования распределительного механизма в системе социального страхования. Ведь средства, находящиеся в системе социального страхования, замкнуты в этой системе без возможности их вывода и перемещения в более прогрессивные сферы инвестирования. В этом случае затрагиваются базовые аспекты права собственности.

Следует напомнить, что сама идея пенсии заключается в минимизации рисков старения человека и потери им трудоспособности, т.е. по сути пенсия есть реализация принципов свободы и равенства. Как пишет В. А. Четвернин, свобода –

возможность самостоятельного выбора внешне выраженного поведения – возможна в обществе лишь тогда, когда у индивидов есть собственные, им принадлежащие ресурсы жизнедеятельности, позволяющие удовлетворять потребности относительно независимо от интересов других членов общества. Это возможно лишь в таком обществе, в котором ресурсы жизнедеятельности присваиваются отдельными членами общества.

Этот принцип общественного строя и называется собственностью [3, с. 67]. Иными словами, собственность – это такой порядок отношений в обществе, при котором ресурсы жизнедеятельности присваиваются отдельными его членами. Пенсия в полной мере отвечает данной характеристике как по своему характеру, так и по назначению. Единственное отличие пенсии от любого другого вида собственности заключается в том, что она отягощена государственным механизмом накопления и распределения. По мнению В. А. Четвернина, такая ситуация складывается в постсоциалистическом государстве, когда государство – это не только организация власти, но и субъект, осуществляющий правомочия верховного собственника. Создается такая собственность, которая еще не свободна от государствен-

ной власти, и такая государственная власть, которая еще не свободна от собственности [3, с. 68].

Данная проблема должна решаться с учетом естественно-правовой концепции и либерализации роли государства в управлении вверенными ему средствами. Главным тезисом в этом случае состоит в том, что государство не может посягать на естественные и неотъемлемые права человека, к которым относится право собственности. Как указывает А. С. Пиголкин, праву собственника противостоит обязанность всех других лиц не препятствовать свободному осуществлению им (собственником) владения, пользования или распоряжения вещью, а также не посягать на эти права. Такая связь участников правоотношений в нормальных условиях почти не видна. Но как только

Задачей государства является защита субъективного права собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своей собственностью. В случае с пенсиями государство имеет право распоряжаться лишь теми видами пенсий, которые являются социальными и не представляют собой вклады физических лиц в систему пенсионного страхования.

нарушено право собственности, обязанность нарушителя по отношению к собственнику четко выражается [4, с. 78]. Следовательно, задачей государства является защита субъективного права собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своей собственностью. В случае с пенсиями государство имеет право распоряжаться лишь теми видами пенсий, которые являются социальными и не представляют собой вклады физических лиц

в систему пенсионного страхования. Последний вид пенсии по сути является активом, переданным гражданином государству как доверенному лицу в управление. При этом, исходя из незыблемых основ права собственности, получение средств со счета в пенсионном фонде, передача их в наследство и иные подобные юридические действия в полной мере вписываются в круг правомочий собственника.

Для уяснения данного вопроса следует также обратиться к практическим аспектам, отраженным в решениях ЕСПЧ.

Следует отметить, что, ратифицировав Закон Украины от 17.07.1997 Конвенцию о защите прав человека и основополагающих свобод (далее – Конвенция), страна признала не только

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

право на «мирное владение имуществом», но и согласно положениям ст. 1 Первого Протокола к Конвенции право на обращение физических и юридических лиц в ЕСПЧ за защитой своих прав и охраняемых Конвенцией свобод, связанных с реализацией права собственности. Конвенция в ст. 1 Первого протокола практически в единственном предписании, которое касается имущества, объединяет все права физического или юридического лица, содержащие в себе имущественную ценность. В отличие от традиционного понимания института права собственности, характерного для постсоветских стран, ЕСПЧ толкует понятие «имущество» (*possessions*) намного шире и в контексте ст. 1 Первого протокола под имуществом понимает не только «имеющееся имущество» (*existing possessions*), но и ряд интересов экономического характера – активы (*assets*) [5]. Кроме движимого и недвижимого имущества под защиту ст. 1 Первого протокола подпадает, в частности, право на пенсию.

Это право было включено в содержание ст. 1 Первого протокола Конвенции в 1970-е гг. В решении по делу «Миллер против Австрии» от 16.12.1974 [6] ЕСПЧ установил принцип, согласно которому обязанность платить взносы в фонды социального обеспечения может создать право собственности на часть активов, которые формируются соответствующим образом. Такая позиция Суда была подтверждена в решении по делу «Гайгузус против Австрии» от 16.09.1996 [7]: «если лицо делало взносы в определенные фонды, в том числе пенсионные, то такие взносы являются частью общих средств фонда, которая может быть определена в любой момент, который, в свою очередь, может свидетельствовать о возникновении у соответствующего лица права собственности»¹. Таким образом, позиция ЕСПЧ относительно понимания пенсионных выплат как собственности согласно ст. 1 Первого протокола состоит в том, что в случае если согласно нацио-

нальному законодательству лицо имеет обоснованное право на получение выплат в рамках национальной системы социального обеспечения и, если соответствующие условия соблюдены, органы власти не могут отказать в таких выплатах до тех пор, пока выплаты предусмотрены законодательством.

Аналогичная позиция имеет место и в решениях ЕСПЧ, касающихся Украины.

В решении ЕСПЧ по делу «Сук против Украины» от 10.03.2011 [10] Суд установил нарушение ст. 1 Протокола Конвенции и еще раз подтвердил, что отсутствие средств не может быть основанием для несоблюдения государством своих обязательств. Суд также подчеркнул, если законодательная норма, которая предусматривает определенные выплаты, является действующей, а предусмотренные условия – соблюдены, государственные органы не могут отвечать отказом в их предоставлении, пока законодательное положение остается действующим.

В деле «Суханов и Ильченко против Украины» от 26.06.2014 [11] заявители жаловались на невыплату им государственными органами соответствующей надбавки к пенсии в размере, предусмотренном ст. 6 Закона Украины «О социальной защите детей войны», что привело к нарушению ст. 1 Первого протокола. Суд установил, что требования заявителей относительно надбавки к пенсии безусловно подпадают под действие ст. 1 Первого протокола, и их можно считать «имуществом» в значении этого положения. Вопрос состоял лишь в том, могут ли считаться имуществом в значении этого положения утверждения заявителей о том, что они имеют право на определенные суммы выплат, и, если так, является ли их невыплата вмешательством в право на мирное владение имуществом. В этом аспекте Суд указал, что при определенных обстоятельствах «законное ожидание» на получение «актива» также может защищаться ст. 1 Первого протокола. Данное дело стало первым для Украины, где пенсионные выплаты были приравнены к имуществу (активам) и указано распространение на эти отношения права собственности.

В решении по делу «Цезарь и другие против Украины» от 13.02.2018 [12] ЕСПЧ признал законным отказ Украины осуществлять социальные выплаты на неподконтрольных государству территориях, когда 11 ноября 2014 г. все платежи по социальным выплатам в населенных пунктах

¹ Данная позиция подтверждается выводами судов различных национальных государств. Например, в решении Верховного суда США по делу «Долгберг против Келли» от 1970 г. утверждалось, что «социальные льготы необходимо рассматривать как собственность, а не как благотворительные выплаты, для их получателей они являются полностью заслуженными и существенными» [8]. Конституционный Суд ФРГ в 1980 г. прямо определил, что «право требования на получение пенсии и пенсионные права после наступления соответствующего страхового случая имеют такие же характеристики блага, имеющего имущественную ценность, и важнейшие признаки, которые определяют их как право собственности» [9, с. 248]

Донецкой и Луганской областей, которые не находились под контролем Украины, были приостановлены. Заявители указали, что выплаты были приостановлены в нарушение ст. 1 Первого протокола. Украинское правительство подтвердило, что вследствие военных действий, которые проходят на Востоке Украины, государство должно было прекратить все социальные выплаты на этих территориях. Тем не менее национальные органы власти ввели новое законодательство, позволяющее получателям социальных выплат с территорий Донецкой и Луганской областей, которые не находятся под контролем государства, обратиться в соответствующие органы социального страхования на подконтрольной Украине территории для восстановления их социальных выплат. Правительство Украины также указало, что заявители воспользовались социальными выплатами, и они не могут считаться жертвами нарушения ст. 1 Первого протокола. Заявители с таким утверждением не согласились. Они повторили, что не могли выехать на подконтрольную Украине территорию из-за проблем со здоровьем, отсутствия денежных средств и небезопасной ситуации. Суд не усмотрел в действиях правительства нарушения ст. 1 Первого протокола, обосновав это разницей между положениями заявителей, проживающими на территории, где правительство не может осуществлять свои полномочия, по сравнению с положениями лиц, проживающими на подконтрольной Украине территории. Очевидно, это значительно ограничивает, если не лишает правительство возможности осуществлять социальные выплаты на этой территории. Объективный фактор военных действий вынудил принять меры относительно исправления положения, в котором нет необходимости на другой территории, оставшейся под контролем правительства Украины.

Рассмотренное дело показательно в том смысле, что хоть ЕСПЧ и признал необоснованными требования заявителей, правовая аргументация отказа в удовлетворении заявления касалась объективной невозможности выполнить государством свои обязательства, а не их отсутствием. Таким образом, ЕСПЧ в очередной раз подтвердил вхождение в состав права собственности права на пенсионные выплаты, которые должны выплачиваться гражданам при выполнении всех необходимых законодательно предусмотренных условий для их получения.

Практика осуществления конституционного правосудия в Украине имеет схожую позицию.

В решении от 07.10.2009 относительно соответствия Конституции Украины положений п. 2 ч. 1 ст. 49, второго предложения ст. 51 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» [13] Конституционный Суд Украины (далее – КСУ) признал неконституционными положение о том, что выплата пенсии по решению территориальных органов Пенсионного фонда или по решению суда прекращается на все время проживания пенсионера за границей, если другое не предусмотрено международным договором Украины, согласие на обязательность которого предоставлена Верховной Радой Украины, а также положение относительно того, что во время пребывания за границей пенсия выплачивается в том случае, если это предусмотрено международным договором Украины, согласие на обязательность которого предоставлена Верховной Радой Украины.

В мотивировочной части этого решения КСУ отметил, что конституционное право на социальную защиту включает и право граждан на обеспечение их в старости. Пенсия по возрасту, за выслугу лет и другие ее виды, которые назначаются в связи с трудовой деятельностью, заслужены предыдущей работой, являются одной из форм социальной защиты. Этим определяется содержание и характер обязанности государства относительно тех граждан, которые получили право на пенсию. Оспариваемыми нормами законодательства конституционное право на социальную защиту, в сущности, было поставлено в зависимость от факта заключения Украиной с соответствующим государством международного договора по вопросам пенсионного обеспечения. Другими словами, государство, вопреки конституционным гарантиям социальной защиты для всех лиц, которые имеют право на получение пенсии в старости, на законодательном уровне лишила этого права пенсионеров в тех случаях, когда они избрали постоянным местом жительства страну, с которой не заключен соответствующий договор. Исходя из правовой, социальной природы право гражданина на получение предназначенной ему пенсии не может быть связано с таким условием, как постоянное проживание в Украине; государство согласно конституционным принципам обязано гарантировать это право независимо от того, где проживает лицо,

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

которому предназначена пенсия, – в Украине или за ее пределами.

В данном случае, хотя КСУ и не признал в пенсионных выплатах правовых признаков собственности, однако своим решением он подтвердил наличие обязательного характера отношений по пенсионному обеспечению между государством и гражданами. Последнее, учитывая предмет пенсионного обеспечения (пенсионные выплаты), косвенно, но учитывает предыдущие позиции ЕСПЧ по поводу отнесения права на пенсию к материальному активу лица.

Аналогичным образом можно толковать решение Верховного Суда Украины от 3 мая 2018 г. по административному делу о прекращении выплаты пенсии внутренне перемещенному лицу [14]. В этом деле истец обосновывал свои требования тем, что является пенсионером и получает пенсию по возрасту. В связи с проведением боевых действий и антитеррористической операции в его населенном пункте он был вынужден покинуть свое постоянное место жительства и переехать в Бахмутский район Донецкой области, где встал на учет как внутренне перемещенное лицо. Тем не менее ответчик (Бахмутское объединенное управление Пенсионного фонда Украины в Донецкой области) с 01.04.2017 прекратило выплату пенсии на основании, которое не предусмотрено ст. 49 Закона Украины «Об обязательном государственном пенсионном страховании». Истец посчитал такие действия незаконными, поскольку они нарушают его право на пенсионное обеспечение.

Как и в решении КСУ, здесь речь идет о нарушении не права собственности на пенсию, а права на пенсионное обеспечение. Однако в отличие от КСУ Верховный Суд Украины обратился к положениям ст. 1 Первого протокола Конвенции и некоторым решениям ЕСПЧ по этому поводу. ВСУ, в частности, свое убеждение относительно обстоятельств дела основывал на уже упомянутом решении ЕСПЧ «Суханов и Ильченко против Укра-

ины». ВСУ сделал показательный и уникальный для Украины вывод о том, что, прекращая начисление и выплату истцу пенсии при отсутствии предусмотренных законами Украины оснований, ответчик нарушил право истца на получение пенсии (при этом право на получение пенсии является объектом защиты по ст. 1 Первого протокола Конвенции), а вмешательство ответчика в право истца на мирное владение своим имуществом в виде пенсии ВСУ признал не основывающимся на законе.

Заключение

Существование принципов свободы и равенства, неотделимых от сущности правового государства, предполагает в первую очередь обеспечение реализации права частной собственности. В данной парадигме система солидарного пенсионного страхования выступает механизмом присвоения государством активов и воли граждан в реализации своего права собственности, что недопустимо в правовом государстве, которое должно гарантировать защиту не только права собственности, но и свободы воли. Практика ЕСПЧ, акты органов конституционного и кассационного правосудия подтверждают наличие права собственности на пенсионные выплаты из Фонда государственного пенсионного страхования у граждан.

Хотя непосредственное получение пенсионных выплат зависит от выполнения гражданином установленных законодательством требований (достижение пенсионного возраста, страховой стаж). В этом аспекте решающую роль может сыграть правовое подтверждение распространения отношений права собственности на пенсионные выплаты, которые, исходя из сути института собственности в гражданском праве, могут быть закреплены исключительно за конкретными лицами и отчуждены, например путем передачи по наследству. Данный вопрос нуждается в детальном исследовании в дальнейших публикациях.

Практика ЕСПЧ, акты органов конституционного и кассационного правосудия подтверждают наличие права собственности на пенсионные выплаты из Фонда государственного пенсионного страхования у граждан.

Список цитированных источников

1. Конституция Украины от 28 июня 1996 г. // Вестник Верховной Рады Украины. – 1996. – № 30. – 23 июля.
2. Лушникова, М. В. Курс права социального обеспечения / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – 2-е изд., доп. – М. : Юстицинформ, 2009. – 636 с.
3. Четвернин, В. А. Проблемы теории права и государства. Краткий курс лекций / В. А. Четвернин. – М. : ГУ – ВШЭ, 2006. – 257 с.
4. Общая теория права : учебник для юрид. вузов / под общ. ред. А. С. Пиголкина. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1996. – 384 с.
5. European Convention on Human Rights. Protocol № 1 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.coe.int/en/web/echr-toolkit/protocole-1>. – Date of access: 28.04.2019.
6. Miiller v. Austria (ECHR, December, 16, 1974) [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.nuigalway.ie/media/housinglawrightsandpolicy/files/councilofeurope/MLLER-v-AUSTRI.pdf>. – Date of access: 28.04.2019.
7. Gaygusuz v. Austria (ECHR, September, 16, 1996) [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.refworld.org/cases,ECHR,3ae6b6f12c.html>. – Date of access: 28.04.2019.
8. Goldberg v. Kelly 379 U.S. 254 (1970) [Electronic resource]. – Mode of access: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/397/254/case.html>. – Date of access: 28.04.2019.
9. Федорова, А. Л. Защита социальных прав в рамках Европейской Конвенции по правам человека / А. Л. Федорова // Право Украины. – 2012. – № 11-12. – С. 241-252.
10. Сук против Украины : Решение Европейского Суда по правам человека от 10 марта 2011 г. // Официальный вестник Украины. – 2012. – № 29. – Ст. 1089.
11. Суханов и Ильченко против Украины : Решение Европейского Суда по правам человека от 26 июня 2014 года // Официальный вестник Украины. – 2014. – № 92. – Ст. 2669.
12. Цезарь и другие против Украины: Решение Европейского Суда по правам человека, 13 февраля 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.msp.gov.ua/news/14818.html?PrintVersion>. – Дата доступа: 28.04.2019.
13. Решение Конституционного Суда Украины от 7 октября 2009 года № 25-рп/2009 в деле по конституционному представлению Верховного Суда Украины относительно соответствия Конституции Украины положений пункта 2 части первой статьи 49, второго предложения статьи 51 Закона Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v025p710-09>. – Дата доступа: 28.04.2019.
14. Решение Верховного Суда Украины в образцовом деле № 805/402/18 о прекращении выплаты пенсии внутренне перемещенному лицу от 3 мая 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://document.ua/u-zrazkovii-spravi-pro-pripinennja-viplati-pensiyi-vnutrishn-doc344806.html>. – Дата доступа: 28.04.2019.

Abstract

The author is reveals the problem of ownership on retirement benefits. It's noted that the practice of the ECHR, acts of the national bodies of constitutional and supreme justice confirms the unconditional right to property retirement benefits from the State Pension Insurance Fund. Direct receiving of retirement benefits is carried out accordingly with the requirements established by the legislation (retirement age, insurance period).

Key words: pension, pension rights, pension system, property rights, retirement benefits.

Статья поступила в редакцию 01.08.2019

ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, ПРИУРОЧЕННОЙ К 100-ЛЕТИЮ МОТ (СОФИЯ, 27–28 ИЮНЯ 2019 г.)

С 27 по 28 июня 2019 г. в г. София (Болгария) проходила **Международная научно-практическая конференция «МОТ и Болгария – 100 лет и в будущем»**. Соорганизаторами конференции выступили Софийский университет св. Климента Охридского и Объединение «Болгарская ассоциация трудового права и социального обеспечения» совместно с Институтом государства и права Болгарской академии наук, а также Министерство труда и социальной политики Болгарии.

В работе конференции приняли участие представители Азербайджана, Австрии, Беларуси, Болгарии, Венгрии, Германии, Кореи, Украины, Чехии.

На церемонии торжественного открытия конференции в Софийском университете св. Климента Охридского было зачитано обращение к участникам

конференции Генерального директора Международной организации труда Гая Райдера, с приветствием к участникам обратились ректор Софийского университета св. Климента Охридского, профессор Анастас Гейджиков, заместитель Министра труда и социальной политики Болгарии, президент Объединения «Болгарская ассоциация трудового права и социального обеспечения», доктор права, профессор Красимира Средкова и др.

От Беларуси в ней участвовал председатель ОО «Сообщество трудового права», профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук, доцент **Кирилл Томашевский**, который выступил с докладом на английском языке на тему *«Реализация права на труд в Республике Беларусь в контексте междуна-*



Профессор Кван Тэк Ли (Корея) и профессор К. Л. Томашевский



Профессор Красимира Средкова

родных трудовых стандартов: проблемы и перспективы».

Научная часть конференции состояла из пленарного заседания «МОТ и государства-члены: общие вопросы» (модератор – профессор, доктор права Красимира Средкова), а также трех секций: «Индивидуальное трудовое право» (модератор – доцент, PhD, адвокат Андрей Александров); «Коллективное трудовое право» (модератор – президент административного совета Балканского института труда и социальной политики, вице-президент BALLSI Иван Нейков), а также секции «Социальное обеспечение» (модератор – доцент кафедры трудового права и социального обеспе-



Профессор Васил Мречков

чения Софийского университета св. Климента Охридского, PhD Албена Великова-Стоянова).

Гости конференции посетили Министерство труда и социальной политики Болгарии, богатую библиотеку и музей Софийского университета, Aula Magna, судебный зал юридического факультета.

Сборник по итогам конференции планируется опубликовать осенью 2019 г.

Выражаем благодарность за финансовую поддержку участия белорусского представителя в данной конференции со стороны Фонда MOST.



Обзор конференции подготовил К. Л. Томашевский

ОБЗОР XII ЕВРОПЕЙСКОГО КОНГРЕССА ILERA 2019 «ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЕВРОПЕ» (ДЮССЕЛЬДОРФ, 5–7 СЕНТЯБРЯ 2019 г.)

В г. Дюссельдорфе (Германия) 5–7 сентября 2019 г. на базе Университета Генриха Хейне состоялся **XII Европейский региональный конгресс Международной ассоциации труда и трудовых отношений (ILERA)**, целью которого было изучение изменений в трудовых отношениях по всей Европе в сравнительной перспективе.

Стабильные трудовые отношения и защита государства всеобщего благосостояния воспринимаются как основа европейской социальной модели. Однако начиная с 1990-х гг. эти опоры, по видимому, ослабли во многих странах: наблюдается снижение охвата коллективными переговорами работодателей и работников, прилагаются многочисленные усилия по реструктуризации государства всеобщего благосостояния, а также систем регулирования рынка труда. XII Европейский конгресс ILERA проходит в то время, когда широко распространены изменения институтов, участников и практики трудовых отношений. Актуальность конгресса предопределялась такими явлениями, как цифровизация экономики, интенсификация конфликта в торговле, выход Соединенного Королевства из Европейского союза (далее – ЕС), а также значительно изменяющийся политический ландшафт, который приходит вместе с подъемом правых популистских партий, чтобы влиять на такие изменения различными способами. Характерно, что примерно $\frac{1}{4}$ всех докладов участников конгресса так или иначе касались проблем цифровизации трудовых отношений.

В частности, в трехдневной программе конгресса обсуждались проблемы трудовых отношений в Европе по **четырем направлениям**.

Направление 1. Социальная Европа: равенство и нищета

Идея социальной Европы широко ассоциируется с сильными институтами рынка труда и трудовыми отношениями, которые в значительной

степени способствуют сравнительно высокому уровню социальной защиты и низкому неравенству. Доверие к европейским институтам и приверженность построению лучшего будущего не всегда воспринимаются как должное, поскольку рост популистских партий во многих европейских странах, похоже, бросает вызов европейской идее. Кроме того, в последние десятилетия Европа сталкивается с растущим социально-экономическим неравенством как внутри регионов и государств, так и между ними, а также с сохраняющимся разрывом между полами, между трудящимися-мигрантами и коренными жителями. Хотя причины растущего неравенства имеют сложный характер, изменения в институтах рынка труда и властных отношениях социальных партнеров широко рассматриваются в качестве одной из основных причин такого развития, поэтому в рамках первого направления участниками конгресса обсуждались следующие проблемы:

- влияние институтов рынка труда и трудовых отношений на различные аспекты неравенства (доход, богатство, профессиональная подготовка и трудоустройство и т.д.);
- последствия нестандартной занятости и нестабильной работы;
- вклад социальных партнеров в сокращение неравенства и обеспечение более инклюзивного экономического развития;
- трудовые отношения и макроэкономические показатели;
- новые формы и концепции регулирования рынка труда и трудовых отношений на европейском уровне;
- экономическое управление ЕС и промышленные отношения;
- мобильность рабочей силы в Европе;
- спорная политика в Европе: протест, оппозиция и мобилизация.

Направление 2. Регулирование труда: субъекты, институты и право

Регулирование труда представляет собой динамичный процесс, который зависит от соотношения сил в государственной политике и коллективных переговорах. Эта программа направлена на сбор информации о политике, практике и применении трудового законодательства и коллективных соглашений. В последнее десятилетие наблюдается рост влияния наднационального уровня, поскольку европейская политика направлена на воздействие на политику в области труда и занятости в государствах-членах. Одновременно на уровне государств-членов выросли националистические политические партии, выступающие против трудящихся-мигрантов. Это происходит на фоне снижения членского состава профсоюзов и организаций работодателей, политики, способствующей децентрализации коллективных переговоров, и противодействия системе IR со стороны цифровых транснациональных корпораций.

В рамках второго направления в пленарных докладах и секциях были представлены обсуждения по следующим вопросам:

- взаимосвязь между правом и другими формами регулирования и между «мягким» и «жестким» правом;
- коллизии, вызванные взаимосвязью между национальным и наднациональным трудовым правом;
- обеспечение соблюдения трудового законодательства – правоприменительные учреждения и субъекты; стратегии транснационального обеспечения соблюдения трудовых прав;
- роль судов и трибуналов как субъектов трудовых отношений;
- развитие объединений профсоюзов и организаций работодателей на национальном уровне и на уровне ЕС;
- транснациональное регулирование трудовых отношений и регулирование трансграничной мобильности;
- политика партии и регулирование труда;
- регулирование цифровой экономики и роль цифровых транснациональных корпораций.

Направление 3. Голос рабочих и промышленная демократия

Европа является источником богатого разнообразия концепций промышленной демократии и демократии на рабочем месте. На протяжении десятилетий несовместимость этих традиций

была скорее препятствием, чем благодатной почвой для сильного европейского представительства голоса рабочих. Между тем значительный прогресс был достигнут в отношении участия трудящихся как в Европе, так и за ее пределами. Однако демократия находится под угрозой на различных уровнях и с разных сторон, в частности, в результате роста авторитарных политических движений и новых форм расизма, сексизма, классицизма и религиозного фундаментализма, которые также затрагивают трудовые отношения. В то же время новые технологии порождают новые проблемы, а также открывают возможности для демократического участия. На этом фоне в ходе конгресса обсуждалось будущее демократического участия на местном, национальном, европейском и международном уровнях.

В докладах участников затрагивались такие вопросы, как:

- производственная демократия, роль производственных советов в ее укреплении;
- европейские минимальные стандарты представительства работников;
- голос работников в транснациональных компаниях: европейские рабочие советы, участие работников в европейских компаниях (SE), международные рамочные соглашения;
- распад профсоюзов в международном сравнении;
- добровольные формы участия работников;
- прямое и представительное участие;
- экономические результаты участия трудящихся;
- фрагментация рабочей силы как вызов демократическому участию;
- новая солидарность и новые формы участия;
- пол и разнообразие в профсоюзах и советах.

Направление 4. Людские ресурсы, качество работы и цифровизация

Управление человеческими ресурсами является постоянно меняющейся практикой не только внутри компании, но и в межорганизационных отношениях между фирмами или между фирмами и (самозанятыми) лицами. Как следствие, мы переживаем массовые изменения в практиках управления человеческими ресурсами, в соответствующих сочетаниях субъектов управления человеческими ресурсами и трудовых отношений. Растущая цифровизация (многонациональных) компаний, а также их деловых отношений, новые бизнес-модели, основанные на цифровых техно-

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

логиях (например, краудворкинг), приводящие к gig-экономике, и использование искусственного интеллекта влияют на качество работы, практику управления человеческими ресурсами и трудовые отношения.

В рамках этого направления состоялись эмпирические, теоретические, а также сравнительные круглые столы и секции, в частности по следующим вопросам:

- управление персоналом, качество работы и условия труда;
- последствия цифровизации для политики в области управления человеческими ресурсами и трудовых отношений;
- новые разработки в области управления человеческими ресурсами (например, анализ талантов или автоматическое принятие решений);
- новые практики в области политики в области управления человеческими ресурсами в рамках одной фирмы и за ее пределами;
- посредническая работа;

– HRM для высококвалифицированных и низкоквалифицированных работников.

Конгресс проходил в виде нескольких пленарных сессий, круглых столов и секций.

В рамках секции «Трансформация регулирования труда» с докладом на английском языке на тему «Транснациональные коллективные соглашения и глобальные коллективные договоры в ЕС и ЕАЭС: место в системе источников трудового права» выступил профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», профессор БГУ, председатель общественного объединения «Сообщество трудового права», доктор юридических наук *Кирилл Томашевский*.

В рамках конгресса состоялся **круглый стол на тему «Влияние gig-экономики на трансформацию трудовых отношений: сравнение ЕС и ЕАЭС»**. Модератором круглого стола выступил *Кирилл Томашевский*.

Общая идея круглого стола состояла в сравнении академических взглядов, правового опыта и



К. Л. Томашевский и А. В. Ясинская-Казаченко

практики относительно трансформации трудовых отношений в региональных интеграционных проектах: ЕС и Евразийского экономического союза (ЕАЭС) с идеей предложить некоторое видение сходных и расходящихся тенденций развития в двух регионах и их государствах-членах.

Проблемы цифровой экономики (gig-экономики) в сфере трудовых отношений в странах ЕС имеют более длительную историю по сравнению со странами ЕАЭС. Тем не менее оба региона столкнулись в этом отношении с весьма схожими трудностями. Нестандартные и «новые» формы занятости, такие как работа через онлайн-платформы, краудсорсинг, работа по вызову и другие, широко распространены в обоих регионах, и одной

из основных причин их существования является появление и развитие gig-экономики.

Во всех указанных странах эти нестандартные формы занятости приводят к размыванию различий между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями. Практика судов ЕС далека от единообразия в квалификации отношений самозанятых граждан в качестве трудовой или гражданско-правовой модели.

Вопросы свободы движения рабочей силы, в том числе в условиях построения цифровой экономики, на примере государств – членов ЕС и ЕАЭС анализировал в своем докладе декан юридического факультета университета Тарту (Эстония) доктор права, профессор *Гаабриэль Тавитс*.

В докладе научного референта Института социального права и социальной политики Общества Макса Планка, кандидата юридических наук, доцента, LL.M. (M.U.) (г. Мюнхен, Германия) *Ольги Чесалиной* на тему «Осмысление понятия нани-



Модератор К. Л. Томашевский



Докладчик Т. Баззани



Т. Баззани, О. В. Чесалина и Г. Тавитс

мателя для gig-экономики (на примере работы на платформах в транспортной отрасли): сравнительный анализ опыта России и стран ЕС» были затронуты крайне актуальные вопросы. Платформы (в российской терминологии агрегаторы) в сфере оказания транспортных услуг в Российской Федерации рассматривают водителей, которые оказывают пассажирам транспортные услуги посредством мобильных приложений, в качестве самозанятых лиц. В бизнес-модель включены четыре участника: платформа, компания-партнер, водитель и пассажиры. И платформы, и компании-партнеры стараются избежать трудовых отношений с водителями. Суды, как правило, отказывают в признании отношений с водителями трудовыми, поскольку последние не представляют достаточных доказательств о наличии трудового правоотношения. Автор исследовал ряд актуальных вопросов. Какие уже известные конструкции трудового права можно применить по аналогии к работе посредством платформ? Чему учит опыт тех европейских стран (Франция, Италия, Испания и т. д.), где уже были рассмотрены многочисленные споры о признании отношений с лицами, работающими посредством платформ, трудовыми?

Одной из наиболее проблемных областей влияния gig-экономики на трудовые права явля-

ются коллективные переговоры. Этот вопрос поднимался *Таней Баззани* из Университета Помпеу Фабра (Испания). В ее докладе основное внимание было уделено как проблемам признания голоса этих работников, так и комментариям к недавнему решению Комитета министров ЕС (CM/ResChS(2018)11), которое, как представляется, вносит вклад в прекращение ограничений на ведение коллективных переговоров для самозанятых лиц.

После трех докладов в рамках круглого стола состоялась небольшая научная дискуссия.

В рамках Конгресса прошли и другие не менее интересные круглые столы и секции, касающиеся как коллективных, так и индивидуальных трудовых отношений в Европе, в том числе связанных с gig-экономикой.

В Конгрессе приняли личное участие всего два представителя от государств – членов ЕАЭС: К. Л. Томашевский и А. В. Ясинская-Казаченко, являющиеся членами общественного объединения «Сообщество трудового права».

Выражаем благодарность Фонду MOST, при финансовой поддержке которого участие в конгрессе белорусских представителей стало возможным.



Обзор подготовил ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук К. Л. Томашевский

ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 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

УШЕЛ ИЗ ЖИЗНИ ВИКТОР ИВАНОВИЧ КРИВОЙ – ИЗВЕСТНЫЙ БЕЛОРУССКИЙ УЧЕНЫЙ В ОБЛАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА



1 июля 2019 г. на 64-м году ушел из жизни Виктор Иванович Кривой (1956–2019) – известный белорусский ученый в области трудового права, первый председатель общественного объединения «Сообщество трудового права» и его постоянный член.

Виктор Иванович Кривой окончил юридический факультет Ленинградского госуниверситета. Защитил в 1985 г. во Всесоюзном НИИ советского законодательства (Москва) кандидатскую диссертацию на тему «Правовые вопросы вахтового метода организации работ: на материалах предприятий нефтегазового комплекса Западной Сибири», а в 1996 г. в Санкт-Петербургском государственном университете – докторскую диссертацию в форме научного доклада на тему «Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси».

Более 9 лет проработал начальником юридического бюро объединения «Уренгойнефтегазгеология» (Тюменская область).

Преподавал дисциплины по трудовому и хозяйственному праву в Республиканском межотраслевом институте повышения квалификации руководящих работников и специалистов отраслей народного хозяйства, позднее преобразованном в Академию управления при Президенте Республики Беларусь, а также в других учреждениях образования.

На государственной службе в Беларуси занимал различные руководящие должности: начальника юридического управления Государственного комитета по труду и социальной защите (затем – Министерства труда), позднее – заведующего отделом Комиссии по труду и социальной политике в Верховном Совете Республики Беларусь, начальника правового управления Национального собрания Республики Беларусь.

С 2003 г. около пяти лет был ректором ГУО «Минский институт современных технологий и маркетинга», где занимался переподготовкой руководителей и специалистов кадровых служб,

открыл аспирантуру по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

В 2003–2004 гг. благодаря идее В. И. Кривого и его активному взаимодействию с другими белорусскими учеными-юристами было создано и до сих пор успешно продолжает свою деятельность общественное объединение «Сообщество трудового права», ставшее с 2004 г. членом Международной ассоциации трудового права и права социального обеспечения (ISLSSL).

Виктор Иванович руководил разработкой свыше 30 нормативных правовых актов, в том числе новой редакции КЗоТ Беларуси (в редакции закона от 15.12.1992) и первоначальной редакции проекта Трудового кодекса Республики Беларусь.

В разные годы В. И. Кривой был арбитром Республиканского трудового арбитража, экспертом Экономического суда СНГ и Всемирного банка, членом экспертно-консультативного совета при Верховном Суде Республики Беларусь, научно-экспертного совета при Председателе Совета Республики Национального собрания, заместителем председателя РОО «Союз юристов Беларуси», членом экспертного совета ВАК Республики Беларусь.

Виктор Иванович, несомненно, был большим ученым, оставившим значительный след на ниве белорусского трудового права. Никто, кроме него, не издал такого числа комментариев к Трудовому кодексу Беларуси в различных форматах (от многотомного в 40 выпусках до карманного).

Библиография публикаций В. И. Кривого включает более десятка комментариев, пособий, брошюр, среди которых выделим следующие:

Кривой В. И. Заключение трудового договора (прием на работу): комментарий законодательства в вопросах и ответах (1997);

Кривой В. И. Изменение трудового договора: комментарий законодательства в вопросах и ответах (1998);

Кривой В. И. Увольнение с работы (прекращение трудового договора): комментарий законодательства в вопросах и ответах (1998);

Кривой В. И. Кодификация трудового законодательства Беларуси (1997);

Кривой В. И. Коллективные переговоры, договоры, споры (2008);

Кривой В. И. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде (2009);

Кривой В. И. Новое в законодательстве о трудовом договоре (1991);

Кривой В. И. Отпуска: касается всех: полный комментарий новейшего законодательства (2008);

Кривой В. И. Охрана труда: Комментарий новейшего законодательства (2009);

Кривой В. И. Правовые вопросы вахтового метода (1989);

Кривой В. И. Работа и учеба: Комментарий новейшего законодательства (2008);

Кривой В. И. Рабочее время: Комментарий новейшего законодательства (2008);

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, в соавторстве (2005);

Постатейный комментарий к КЗоТ Республики Беларусь, в соавторстве (1993);

Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь в 10 книгах, в соавторстве (2000–2001);

Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках в соавторстве (2007–2008);

Виктор Иванович отличался оригинальностью взглядов на многие вопросы трудового права, он не боялся критиковать органы власти и делал многое, чтобы улучшить современное законодательство о труде Беларуси.

В последние годы жизни он активно работал над книгой по истории трудового права Беларуси, исследовал вопросы трудового права и христианства. Судя по всему, свою последнюю книгу он не успел завершить.

Редакция журнала выражает слова искреннего соболезнования членам его семьи, родным и близким.

Главный редактор журнала
«Трудовое и социальное право»
К. Л. Томашевский

ЮБИЛЕЙ ХЕЛЕНА-ТЕРЕСА ТОМАШЕВНЫ МЕЛЕШКО – ВЕДУЩЕГО БЕЛОРУССКОГО УЧЕНОГО ПО ПРАВУ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ



Хелена-Тереса Томашевна Мелешко родилась в г. Бресте 8 июля 1939 г. Раннее детство пришлось на Великую Отечественную войну, отдельные события которой, а также страх и ужас того периода она помнит и сейчас.

После окончания средней школы Хелена-Тереса Томашевна выбрала медицину, поступив в Брестское медицинское училище, которое окончила в 1959 году с отличием и вошла в число лучших выпускников. Несмотря на рекомендации учителей продолжить обучение, учитывая успехи в области медицины, Хелена-Тереса Томашевна ушла в медицинскую практику.

Однако уже 1970-х гг. она решила кардинально поменять сферу деятельности и поступила на юридический факультет Белорусского государственного университета. В период обучения Хелена-Тереса Томашевна стала совмещать обучение и практическую деятельность юриста в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства.

Окончив в 1976 г. юридический факультет БГУ, уже в 1977 г. она вернулась в университет и связала свой дальнейший трудовой путь с преподавательской деятельностью на кафедре гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ.

В 1983–1987 гг. она работала проректором Минского городского университета правовых знаний; в 1984–1988 гг. – заведующей областной внештатной правовой инспекции работников высшей школы и учебных заведений; в 1984–1988 гг. – председателем профбюро юридического факультета БГУ; в 1979–2007 гг. – лектором Республиканского общества «Знание».

В 1989 г. Хелена-Тереса Мелешко успешно защитила в Ленинградском государственном университете им. А. А. Жданова диссертацию на соискание ученой степени кандидата юридических наук на тему «Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих» (специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения). Научным руководителем выступал доктор юридических наук, профессор Н. Г. Юркевич. Ученое звание доцента по специальности «Право» присвоено ВАК СССР в 1991 г.

В 2005–2010 гг. являлась Генеральным советником Экономического Суда СНГ. С 1999 г. Хелена-Тереса Томашевна привлекается в качестве эксперта в Конституционном Суде Республики Беларусь. Ею подготовлен ряд заключений по делам, связанным с вопросами социальной защиты граждан Республики Беларусь, большая часть из которых была поддержана и стала основанием для совершенствования действующей национальной пенсионной системы и социальной защиты граждан в целом.

В целях повышения квалификации она стажировалась в Министерстве социальной защиты (1996 г.), ГНУ «Институт государства и права НАН Беларуси» (2008 г.), Институте правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (2011 г.).

Хелена-Тереса Томашевна Мелешко является автором более 100 научных работ: монографий, учебников, учебно-методических пособий, научных статей, некоторые из них опубликованы за рубежом. В своих научных публикациях ученый основное внимание уделяет проблемам социаль-

ной защиты граждан, иностранных граждан и лиц без гражданства, значительное количество работ посвящено вопросам пенсионного обеспечения и пенсионного страхования.

Впервые подготовленные в БССР и Республике Беларусь практикумы, учебные программы и учебники по трудовому праву и праву социального обеспечения были изданы при участии Хелены-Тересы Мелешко. Первый учебник по праву социального обеспечения в Республике Беларусь (2013 г.) с грифом Министерства образования Республики Беларусь был издан под ее редакцией.

Юбилляр является автором четырех монографий. Коллективная монография «Защита трудовых прав граждан» (г. Минск, 2016 г.), соавтором которой является Х-Т. Т. Мелешко, заняла 1-е место в конкурсе монографий, учебников и учебных пособий преподавателей российских и зарубежных вузов.

Хелена-Тереса Мелешко ведет активную научную деятельность. В 2017–2018 гг. являлась исполнителем совместного украино-белорусского исследования «Правовое регулирование пенсионного обеспечения в Украине и Республике Беларусь: становление, современное состояние, перспективы развития и взаимодействия», проводимого в рамках гранта Государственного фонда фундаментальных исследований Украины и Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований. По результатам исследования в 2018 г. была издана монография «Пенсійне забезпечення в Україні та Білорусі: історія становлення і перспективи розвитку» под редакцией Михайла Миколаевича Шумило и Ирины Алексеевны Комоцкой. Данная монография послужила основанием для присуждения в 2018 году в Украине Хелене-Тересе Томашевне Мелешко премии имени Ярослава Мудрого за выдающиеся достижения в научно-исследовательской деятельности по проблемам правоведения.

Хелена-Тереса Томашевна является ведущим белорусским специалистом в области права социального обеспечения. Под ее руководством подготовлено и защищено три кандидатские диссертации по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения: Т. А. Постоваловой на тему «Правовое регулирование

пособий по временной нетрудоспособности» (2000 г.), М. П. Капыльским на тему «Охрана прав граждан на пенсионное обеспечение в Республике Беларусь» (2003 г.) и И. А. Комоцкой (Долголевой) на тему «Правовое регулирование профессиональных пенсий в Республике Беларусь» (2012 г.). Хелена-Тереса Томашевна неоднократно выступала в качестве рецензента, эксперта и официального оппонента по диссертациям, представленным на соискание ученой степени кандидата юридических наук.

Она является членом редакционного совета научно-практического журнала «Трудовое и социальное право», выступает в качестве рецензента научных статей, учебников и учебных пособий.

В 1997–2001 гг. участвовала в Международном проекте TEMPUS, проводимом совместно с Университетом Эрланген-Нюрнберг (Германия) и Университетом Граца (Австрия). В частности, выступала в качестве исполнителя проекта GER-10341-97 «Введение нового учебного процесса “Экономическое право” на юридическом факультете Белгосуниверситета». В 2000 г. вела летнюю школу для преподавателей и студентов в рамках проекта TEMPUS.

Хелена-Тереса Мелешко награждена медалью «Ветеран труда», юбилейной медалью «90 лет Прокуратуры Республики Беларусь» (2015 г.) и грамотами (в том числе почетными) Белорусского государственного университета (2004 и 2014 г.), Министерства образования Республики Беларусь (2005 г.), Министерства юстиции Республики Беларусь (2006 г.), профкома БГУ (2009, 2010, 2011 г.). Имеет Благодарности ректора Белорусского государственного университета (2009 г.), Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (2010 г.).

С большим уважением и благодарностью за наставления и руководство, переданный бесценный опыт по проведению научных исследований от себя лично, а также от имени редакции журнала «Трудовое и социальное право» поздравляем Хелену-Тересу Томашевну с юбилеем. Желаем дальнейших творческих успехов, неиссякаемой энергии, оптимизма и здоровья на долгие годы.

Заместитель главного редактора журнала «Трудовое и социальное право» **И. А. Комоцкая**

ПОЗДРАВЛЕНИЕ С ЮБИЛЕЕМ ИРИНЕ ОЛЕГОВНЕ СНИГИРЁВОЙ – ИЗВЕСТНОМУ РОССИЙСКОМУ УЧЕНОМУ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ



19 октября празднует юбилей **Ирина Олеговна Снигирёва**, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации, профессор-консультант кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений (г. Москва), которая преподаёт более 40 лет.

Ирина Олеговна родилась в г. Саратове. В 1951 г. окончила Московский юридический институт, а затем в 1963 г. – заочную аспирантуру Всесоюзного научно-исследовательского института советского законодательства. В 1963 г. Ирина Олеговна под научным руководством Н. Г. Александрова защитила кандидатскую диссертацию на тему «Вопросы правового регулирования труда работников гражданского воздушного флота СССР», в 1988 г. – докторскую диссертацию на тему «Профессиональные союзы и трудовое право».

С 1961–1991 гг. Ирина Олеговна работала в качестве младшего, а затем и старшего научно-

го сотрудника во Всесоюзном научно-исследовательском институте советского законодательства (сейчас это Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве России), затем работала в научно-исследовательском отделе (центре) профсоюзов.

Основной сферой научных интересов И. О. Снигирёвой является история, развитие и проблемные вопросы современного трудового права Российской Федерации. Основное направление научной деятельности – защита трудовых прав работников, а также вопросы социального партнерства и правового статуса профсоюзов. Ирина Олеговна внесла существенный вклад в развитие трудового права Российской Федерации, в особенности в вопросах общих положений трудового права, например, предмета отрасли трудового права, правосубъектности, метода правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а также институтов трудового права, таких как рабочее время и время отдыха, индивидуальных и коллективных трудовых споров, социального партнерства, правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников.

Количество опубликованных работ говорит о большом вкладе юбиляра в науку трудового права. Так, она опубликовала более 400 научных работ, монографий, учебных пособий, глав учебников, комментариев к нормативным правовым актам законодательства, а также научные статьи. Среди опубликованных работ можно выделить «Государство и профсоюзы» (1967 г.), «Права профсоюзов в СССР» (1973 г.), «Профсоюзы и трудовое право» (1983 г.), а также научно-практические комментарии к Кодексу законов о труде РСФСР, научные комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации.

В 2016 году был издан трехтомник И. О. Снигирёвой «Очерки трудового права России. История

и современность», в который вошли ее избранные научные труды (научные статьи, доклады, части книг).

Ирина Олеговна участвовала в качестве эксперта в законопроектной работе по разработке проекта Основ законодательства о труде СССР и союзных республик о труде 1970 г., КЗоТ РСФСР 1971 г. и изменений к нему, Закона СССР «О профессиональных союзах», Федерального закона «О профессиональных союзах и гарантиях их прав», а также проекта Трудового кодекса Российской Федерации.

Юбиляр участвовала в экспертизе первоначального проекта Трудового кодекса Республики

Беларусь в ходе международного семинара «Применение и совершенствование трудового законодательства Республики Беларусь в условиях перехода к рынку» (г. Минск, 26–27 сентября 1994 г.).

Ирина Олеговна является членом Диссертационного совета Д 212.123.03 при Университете (МГЮА) им. О. Е. Кутафина.

Редколлегия и редакционный совет журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляют глубокоуважаемую Ирину Олеговну с юбилеем! Желаем крепкого здоровья, благополучия ей и ее близким, успешной реализации всех намеченных творческих планов!

Главный редактор журнала
«Трудовое и социальное право»

К. Л. Томашевский

ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 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

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 и в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ).

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 and Russian Index Scientific Citation (RISC).