

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

**А. В. Ясинская-Казаченко**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета

УДК 349.2. (476) (094.4)

## ОБЗОР НЕКОТОРЫХ НОВОВВЕДЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: МЕЖДУ СТАБИЛЬНОСТЬЮ И ДИНАМИКОЙ

### Аннотация

В статье анализируется состояние правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений с позиции вступления в силу 28 января 2020 г. Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон №219-З) с учетом свободы информации, ясности, доступности и открытости правил. В свете обновления Трудового кодекса Республики Беларусь уделяется внимание имеющейся судебной статистике. Рассмотрены отдельные изменения законодательства о труде, внесенные в гл. 6–35, показана детализация положений о порядке удержаний из заработной платы, отпусках, индивидуальном трудовом споре, гарантиях, предоставляемых законодательством при продлении контрактов.

**Ключевые слова:** дополнительная работа, удержания, отпуск, индивидуальный трудовой спор, контракт.

### Введение

Одним из принципов действующего национального законодательства является принцип стабильности правового регулирования общественных отношений. Нет нужды доказывать, что только стабильное, непротиворечивое законодательство, не подверженное многократным изменениям, способно обеспечивать надлежащее правовое регулирование отношений, возникающих повседневно во всех сферах общественной жизни, определять права и обязанности сторон, устанавливать их ответственность. Можно согласиться с утверждением, что трудовое законодательство достаточно стабильно. В советские времена кодификация трудового законодательства осуществлялась четырьмя – КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 гг., КоТ БССР 1929 и КЗоТ БССР 1972 г. [1, с. 38]. По мнению В. В. Подгруши «каждый Кодекс законов о труде соответствовал достигнутому уровню развития общественных отношений на момент их принятия, а также общественным ожиданиям» [2].

Вместе с тем происходящие процессы оказывают непосредственное влияние на регулирование трудовых и связанных с ними отношений, в связи с этим была проведена корректировка норм. Для лучшей информационной доступности, разъяснения трудовых прав и обязанностей, правильного их применения вышли в свет постатейные комментарии [3; 4], статьи [5; 6; 7], посвященные изменениям Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [8]. В данной статье предпринята попытка обсудить нововведения, внесенные в ТК Законом № 219-З о дополнительной работе, об удержаниях из заработной платы, отпусках, индивидуальном трудовом споре, о сроке действия контракта.

### Основная часть

**Дополнительная работа.** Статья 67 ТК изложена в новой редакции: работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой дополнительную работу, производится доплата. Условия выполнения

такой работы устанавливаются приказом нанимателя с письменного согласия работника, а не посредством заключения другого трудового договора (контракта).

Определены виды дополнительной работы по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, за которую работнику *производится соответствующая доплата*:

1) *совмещение должностей служащих* – предполагает выполнение дополнительной работы по другой вакантной должности служащего (профессии рабочего). Совмещение следует отграничивать от установления трудовой функции по двум или нескольким должностям, поскольку в случае установления трудовой функции по двум или нескольким должностям оплата труда производится в размере, *установленном в трудовом договоре*, и не предполагает установления доплаты;

2) *расширение зон обслуживания* – предполагает выполнение дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего). Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ) устанавливается в случае исполнения работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по такой же вакантной должности. Для такой квалификации дополнительной работы, как расширение зон обслуживания, требуется наличие вакансий по такой же должности в штатном расписании;

3) *исполнение обязанностей временно отсутствующего работника* – предполагает выполнение дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего). При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника другой работник выполняет дополнительную работу по должности (профессии) работника, который временно отсутствует, при этом может иметь место выполнение работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего) [3, с. 530–532].

**Удержания.** В п. 3 ч. 2 ст. 107 и ч. 1 ст. 408 ТК устанавливается, что по распоряжению нанимателя из заработной платы работника может быть удержан ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработков (ранее был однократный размер среднемесячного заработка). Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. Если же работник отказался

возмещать ущерб добровольно, то в принудительном порядке [4, Т. 2, п. 3, с. 731] *ущерб возмещается*: путем удержания из заработной платы работника; в судебном порядке; в бесспорном порядке – на основании исполнительных надписей. Работники возмещают ущерб в размере, не превышающем среднего месячного заработка, по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Интересной в этом смысле представляется ситуация исчисления среднего заработка, если работник в расчетном периоде проработал не все рабочие дни.

Например, работник трудится по графику 5-дневной рабочей недели. Расчетный период для определения среднего заработка: март – апрель 2020 г. Работник отработал в расчетном периоде: в марте в связи с отпуском за свой счет – 11 дней из 21 по графику работы; в апреле – 22 дня. Заработная плата работника составила: в марте – 340 руб.; в апреле – 600 руб. Среднедневной заработок равен: за март 2020 г. – 30,91 руб. (340 руб. / 11 раб. дней); за апрель 2020 г. – 27 руб. 27 коп. (600 руб. / 22 раб. дня). Заработная плата в расчетном периоде составила: за март 2020 г. – 649 руб. 11 коп. (30 руб. 91 коп. × 21 раб. день); за апрель 2020 г. – 599 руб. 94 коп. (27 руб. 27 коп. × 22 раб. дня). Таким образом, среднемесячный заработок для целей возмещения ущерба составил 624 руб. 53 коп. ((649 руб. 11 коп. + 599 руб. 94 коп.) / 2).

**Отпуска.** На практике бывают случаи, когда работники обращаются к нанимателю в письменной форме с просьбой *заменить отпуск денежной компенсацией*. С учетом этого ст. 161 ТК дополнена нормой, уточняющей существующую практику замены денежной компенсацией одной из частей трудового отпуска. При реализации данной нормы стороны могут придерживаться следующих условий: требуется письменное заявление работника и согласие нанимателя; соглашение сторон о замене денежной компенсацией должно быть оформлено до начала отпуска; при этом не менее 21 календарного дня трудового отпуска должно быть использовано по прямому назначению.

В постатейном комментарии ТК указывается, что такую замену следует рассматривать как исключение из общего правила использования трудового отпуска [3, с. 731]. Статья 162 ТК, регулирующая порядок *суммирования трудовых отпусков*, изложена в новой редакции. При наличии у работника права на несколько дополни-

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

тельных отпусков их продолжительность суммируется. Положение ч. 3 ст. 162 ТК касается случаев, когда у работника имеется право на основной отпуск более 24 календарных дней и на несколько дополнительных отпусков.

Если в результате суммирования в установленном порядке (при присоединении дополнительных отпусков к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня) получаются трудовые отпуска различной продолжительности (например, суммарная продолжительность трудового отпуска оказывается меньше продолжительности фактического основного отпуска), то работнику предоставляется трудовой отпуск большей продолжительности [3, с. 733].

Внесены изменения в ч. 2 ст. 171 ТК, в которой речь идет о возможности продления трудового отпуска работнику при наступлении у него временной нетрудоспособности во время трудового отпуска. Как видим, ранее не было регламентировано, на количество календарных дней какого периода может быть продлен трудовой отпуск – нетрудоспособности или трудового отпуска. В связи с этим уточняется норма о продлении трудового отпуска на соответствующее число *календарных дней трудового отпуска*, выпадающего на дни временной нетрудоспособности работника.

Следует отметить, что ТК дополняется новой ст. 186, которая закрепляет право отца (отчима) ребенка на обязательный социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем. Такой отпуск предоставляется одновременно по письменному заявлению работника в течение шести месяцев с даты рождения ребенка. Если отец (отчим) не обратился к нанимателю за предоставлением отпуска, то наниматель не обязан его предоставлять.

В случае если ребенок родился до вступления в силу новой редакции ТК, но ему еще не исполнилось шести месяцев, то отец (отчим) будет иметь право на отпуск. Приведем пример. Ребенок родился в ноябре 2019 г., поэтому до мая месяца 2020 г. отец (отчим) ребенка вправе обратиться к нанимателю с заявлением о предоставлении такого отпуска без сохранения заработной платы, если иное не установлено коллективным договором или самим нанимателем [9].

**Индивидуальный трудовой спор.** Часть 1 ст. 233 ТК изложена в новой редакции, содержащей определение понятия индивидуального трудового спора – неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (*лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником*) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора. Убедительной представляется мысль О. Л. Нихайчик о том, что следует пересмотреть подходы к определению понятия индивидуального трудового спора, перестать связывать возникновение разногласий только с передачей на рассмотрение юрисдикционного органа: КТС или суда, при том что медиатор не является юрисдикционным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, он не выносит решений, обязательных для исполнения, но может способствовать урегулированию разногласий и примирить стороны. Стоит также в связи с этим указать на момент возникновения конфликта. Моментом возникновения индивидуального трудового спора можно определить день получения работником письменного отказа нанимателя в удовлетворении его требований, а также неполучение ответа от нанимателя в установленные законодательством сроки. В трудовом законодательстве должен быть установлен срок, в течение которого наниматель обязан ответить работнику на его заявление, что поможет правильно определить момент возникновения конфликта, а в целом это будет способствовать согласованию иных сроков в трудовом праве [10, с. 34–38].

Разделяем также мнение Е. В. Чичиной о том, что законодатель выразил свое понимание природы индивидуальных трудовых споров при определении понятия «индивидуальный трудовой спор», причислив к нему также неурегулированные разногласия между нанимателем и лицом, которому отказано в заключении трудового договора [11, с. 42], а также лицом, ранее состоявшим с нанимателем в трудовых отношениях.

**Контракт.** Пункт 1 ч. 3 ст. 261<sup>5</sup> ТК также закрепил норму, обязывающую нанимателя продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с согласия работника с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков. Комментируя эти положения, Р. И. Филипчик приводит пример: «Допустим, срок действия контракта истекает, когда ребенку два с половиной года. В этом случае наниматель обязан продлить контракт по заявлению работника на срок не менее шести месяцев в пределах пятилетнего срока, а если пятилетний срок истек, то заключить новый контракт. Но если мать (отец) такого заявления не напишет, то в этом случае наниматель обязан продлить с таким работником контракт на срок не менее одного года и не менее чем до достижения ребенком трехлетнего возраста» [9]. Как раз на этом примере наблюдается непоследовательность положений. С одной стороны, есть гарантия в п. 1 ч. 3 ст. 261<sup>5</sup> ТК, но с другой стороны есть ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК о продлении контракта на срок не менее одного года, если только сам работник не напишет заявление о продлении на срок менее одного года. Данную коллизию между нормами равной юридической силы применительно к этому случаю прокомментировал К. Л. Томашевский, предлагая разрешить ее в пользу ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК как более льготной нормы для этой матери, при этом последующее продление будет уже до достижения ребенком возраста пяти лет.

Комментируя положения ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК Е. А. Волк обращает внимание на тот факт, что продлеваться контракт может и на срок менее одного года, но в пределах максимального пятилетнего срока действия. Интересной представляется ситуация, когда контракт может продлеваться и на меньший срок (менее одного года и менее чем до окончания его срока действия) с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Данное правило сформулировано как исключение из общего о том, что минимальный срок продления контракта составляет один год. Если наниматель предлагает продлить трудовые отношения, но на срок менее одного года, а работник отказывается (но желает продлить трудовые отношения на более длительный срок), то не следует увольнять работника по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК, а необходимо продлить контракт минимум на один год. При этом если стороны не смогли договориться о сроке продления контракта на период более одного года, то трудовые отношения будут прекращены [3, с. 924].

Помимо этих нововведений в отношении срока продления контракта есть еще одна новация, которая *касается работников, не допускающих нарушений трудовой дисциплины*: для них установлена дополнительная гарантия – продление контракта на срок до истечения его максимального срока действия. Вот как убедительно рассуждает по этому поводу Е. А. Волк, считая, что под работником, «не допускающим нарушений... дисциплины», следует понимать лицо, у которого нет дисциплинарных взысканий. Как правило, различные правовые последствия для работников связаны именно с применением дисциплинарного взыскания. При буквальном толковании ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК и неприменении нанимателем указанной гарантии к работникам, именно допускающим нарушения трудовой дисциплины, без учета характера и давности совершенных проступков, у нанимателя появляется возможность злоупотребления правом, в связи с этим в коллективном договоре, соглашении целесообразно уточнять установленную гарантию [3, с. 926].

## Заключение

В основе новаций ТК лежит стремление сделать взаимоотношения нанимателя и работника ясными, информационно доступными, прозрачными и открытыми. Внесенные коррективы хотя бы отчасти устраняют имеющиеся дефекты, спорные положения, существующие законодательные «лакуны», преодолению в правоприменении столкновение противоречий правового регулирования, недостаточность или слабость обеспечительных механизмов.

Но здесь есть и другая сторона, связанная с тем, что для осмысления существа внесенных в ТК коррекций, выработки подходов к их единообразному, а главное правильному пониманию и применению понадобится время, в частности, в отношении детализации норм о (об) удержании из заработной платы, суммировании отпусков, индивидуальном трудовом споре, соответствующих гарантийных положениях коллективного договора и соглашения.

Можно предположить, что ч. 1 ст. 233 ТК, изложенная в новой редакции, в виде определения термина «индивидуальный трудовой спор» могла включать положения о том, что помимо работника стороной индивидуального трудового спора может быть лицо, еще не вступившее в трудовые

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

отношения с нанимателем, и лицо, ранее состоявшее с нанимателем в трудовых отношениях. Часть 2 ст. 233 ТК, в частности перечень двухзвенной системы органов, рассматривающих

трудовые споры (комиссии по трудовым спорам и суд), можно было бы дополнить третьим звеном в виде органов примирения, посредничества и арбитража.

## Список цитированных источников

1. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : моногр. / К. Л. Томашевский. — Минск : МИТСО, 2017. — 560 с.
2. Подгруша, В. В. Изменения и дополнения в трудовой кодекс [Электронный ресурс] / В. В. Погруша. — Режим доступа: <https://otb.by/news/48-izmeneniya-i-dopolneniya-v-trudovoi-kodeks>. — Дата доступа : 27.04.2020.
3. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет: Г. А. Василевич (председатель); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. — Минск : Регистр, 2020. — 1339 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / Коллектив авт.; под общ. ред. Л. И. Липень. — Минск : Амалфея, 2020 — Т. 1 — 896 с.; Т. 2. — 768 с.
5. Курылёва, О. С. Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность / О. С. Курылёва // Трудовое и социальное право. — 2019. — № 3. — С. 41–46.
6. Томашевский, К. Л. Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года: общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. — 2019. — № 3. — С. 16–20.
7. Шишко, Г. Б. Некоторые новеллы Трудового кодекса Республики Беларусь и вопросы их реализации / Г. Б. Шишко, А. В. Ясинская-Казаченко // Трудовое и социальное право. — 2020. — № 1. — С. 21–26.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-3 [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 18 июля 2019 г. № 219-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
9. Филипчик, Р. И. Интервью судьи Верховного Суда Республики Беларусь Р. И. Филипчик по наиболее значимым новациям трудового законодательства [Электронный ресурс] / [беседовала] А. Шильвян. — Режим доступа: [http://court.gov.by/ru/justice/press\\_office/b7b418b4448c4ef5.html?version=print](http://court.gov.by/ru/justice/press_office/b7b418b4448c4ef5.html?version=print). — Дата доступа : 27.04.2020.
10. Нихайчик, О. Л. Актуальные проблемы применения медиации по индивидуальным трудовым спорам / О. Л. Нихайчик // Трудовое и социальное право. — 2019. — № 2. — С. 34–38.
11. Чичина, Е. В. Правовое обеспечение интереса гражданина быть осведомленным о мотивах отказа в заключении трудового договора / Е. В. Чичина // Трудовое и социальное право. — 2020. — № 1. — С. 21–26.

## Summary

The article analyzes the state of the legal regulation of labour and related relations from the position of entry into force on January 28, 2020 of the Law of the Republic of Belarus dated July 18, 2019 №. 219-Z «On changing laws», taking into account freedom of information, clarity, accessibility and openness of the rules. In the light of updating the Labour Code of the Republic of Belarus, attention is paid to the available judicial statistics. Separate changes in labour legislation, introduced in chapters 6 to 35, are examined, details of the provisions on the procedure for deductions from wages, holidays, individual labour dispute, guarantees provided by the legislation when renewing fixed-term employment contract are shown.

**Keywords:** additional work, deductions, vacation, individual labour dispute, contract.

Дата поступления статьи в редакцию: 29.04.2020